



B i l t e n

SLOVENSKE

vojske



Z N A N J E Z M A G U J E



Bilten SLOVENSKE VOJSKE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE

IZDAJATELJ:

Generalštab Slovenske vojske

www.mo-rs.si/mors/tiskovno-sredisce/publicistika-mors/index.htm

UREDNIŠKI ODBOR:

polkovnik Franci Knaflič

polkovnik Mitja Teropšič

podpolkovnik Jože Poje

podpolkovnik Janko Sladnjak

major Bogdan Avbar

major Boštjan Blažnik

major Robert Petek

majorka Danica Pepelnak

kapitan korvete Leo Ban

stotnica Andreja Andrejaš

stotnica Zdena Šabec

poročnik Jaka Alieski Ulčar

višji štabni vodnik Primož Habič

Tanja Markovič

GLAVNI UREDNIK:

generalmajor Ladislav Lipič

ODGOVORNI UREDNIK:

brigadir Bogdan Beltram

NAMESTNIK**ODGOVORNEGA UREDNIKA:**

major Evgen Primožič

LEKTORIRANJE:

Milena Sevšek Potočnik

Vesna Vrabič

TEHNIČNI UREDNIK:

Bojan Rotar, graf. inž.

ORGANIZACIJA:

major Evgen Primožič

OBLIKOVANJE:

Roman Kuhar, Gorenjski tisk

TISK:

Delo tiskarna, d. d., Ljubljana 2003

*»Pomembnih težav, s katerimi se spopadamo,
ni mogoče rešiti na isti ravni razmišljanja,
na kateri smo bili, ko smo jih ustvarili.«*

Albert Einstein

VSEBINA

	<i>stran</i>
O razvoju Slovenske vojske	
<i>Ladislav Lipič</i>	7
Seznam bistvenih nalog (angl. Mission Essential Task List – METL)	
<i>Mojca Pešec</i>	31
Poklici v Slovenski vojski	
<i>Jože Kobentar</i>	43
Vojaški vodja – poveljnik	
<i>Boris Bratušek</i>	59
Sistem celostne skrbi za pripadnike vojske	
<i>Marjan Vešnar</i>	81
Ustrezen sistem varovanja tajnih podatkov – nujnost v Slovenski vojski	
<i>Denis Čaleta</i>	99
Znanje tujih jezikov po merilih Sporazuma o uporabi standarda (STANAG) 6001	
<i>Valter Maverič</i>	117
Izbira variante bojevanja s pomočjo ekspertnega sistema	
<i>Franc Šrok in Vladislav Rajkovič</i>	137
Razvoj novih storitev in izdelkov, ki so produkt vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev, in možnost njihovega vključevanja v razvojne programe obrambne industrije	
<i>Željko Kralj</i>	151

O RAZVOJU SLOVENSKE VOJSKE

P O V Z E T E K

Avtor v članku pregledno obravnava nastanek in razvoj Slovenske vojske, njeno vlogo v slovenski osamosvojitvi in ob izzivih, ki nas čakajo ob vključitvi v Nato in EU.

V prvem delu besedila obravnava vzroke, ki so povzročili razpad JLA in oblikovanje slovenskih oboroženih sil, njihov razvoj iz TO in MSNZ v Slovensko vojsko, v drugem pa razmišlja o reorganizaciji in profesionalizaciji Slovenske vojske ter njeni vlogi v spremenjenih varnostnih okoliščinah prihodnosti.

K L J U Č N E B E S E D E

Varnostno okolje, splošni ljudski odpor, TO, MSNZ, sodobne oborožene sile, vojaški rok, profesionalizacija, prednostne naloge razvoja.

A B S T R A C T

The author discusses in his article the foundation and development of Slovenian Army, its role in Slovenian independence War and various challenges that our country has to cope with at joining the NATO and EU

The first part of the article deals with reasons why Yugoslav National Army fell apart and with formation of Slovenian armed forces, their development from Territorial Defence and MSNZ to Slovenian Army. In the second part the author gives some thoughts about reorganization and professionalization of Slovenian Army and its role in certain altered safety conditions in future.

KEY WORDS

Security Environment, Total National Defence, Territorial Defence, MSNZ, modern Armed Forces, Military Conscription, Professionalization, Preferential Development Tasks.

.....

VLOGA OBOROŽENIH SIL

Clausewitzeva ugotovitev, da je vojna podaljšana roka politike in vojska njeno orodje, njeno sredstvo za doseganje političnih ciljev, je danes še kako očitna v razvitih demokratičnih državah. Združene države Amerike so dober primer, nekdanji predsednik združenega štaba vodi zunanjo politiko, ameriška vojska pa zagotavlja in brani ameriške zunanje interese (National Security Strategy for a Next Century – NSS, October 1998, White House, ZDA). Nič drugače ni v Ruski federaciji, Francozi, Belgijci in drugi ravnajo podobno. Dolga tradicija in relativno dolga samostojnost sta jasno oblikovali gospodarski in politični interes in temu primerno vojaško organizacijo, z jasno zapisano vizijo vojaškega razvoja in opredeljenimi nalogami. Potrebam in interesom primerno organizirajo, opremljajo, usposablajo in uporabljajo svoje orodje – vojsko (NSS). Nekdanja skupna država Jugoslavija je pri razvoju in uporabi svoje vojske ravnala podobno. Politično vodstvo je v blokovski delitvi sveta krmarilo med vzhodom in zahodom, njegov glavni cilj je bil ostati na oblasti. Temu primerno so razvijali obrambno in vojaško strategijo ter vojaško doktrino in taktiko. Kmalu po ustanovitvi države so poslali svojo vojsko na mirovno operacijo na Bližnji vzhod, kar je bilo skladno s političnimi ambicijami (pozneje neuvrščenost) in gospodarskimi interesi države (nafta). Ob spoznanju, da samo manevrski del vojske ne bo mogel obraniti države (ugotovitve iz analize češkoslovaških dogodkov 1968) in vladajočega režima, so začeli po republikah razvijati teritorialno obrambo ter koncept splošnega ljudskega odpora in družbene samozaščite (SLO in DSZ) kot dopolnilo manevrski strukturi zvezne vojske. Izkušnje pri uporabi tega koncepta so bile že bogate, na primer Vietnam in gverilske ali partizanske organizacije, na naših tleh pa smo ga preizkusili v drugi svetovni vojni. Iračani bi to trditev dopolnili, če je njihov odpor proti Američanom organiziran, kar očitno je. Srečujejo se z boljše opremljenim, usposobljenim in izurjenim nasprotnikom, ki mu poskušajo

razmere za bivanje ustvariti nevzdržne in ga tako prisiliti, da zapusti državo, kar je temeljna zamisel in ideja koncepta (splošnega) ljudskega odpora.

SLOVENSKA SAMOSTOJNOST IN OBOROŽENE SILE

Slovensko politično vodstvo in slovenska politika sta uspešno uporabila Teritorialno obrambo (TO), v letu 1990 v Sloveniji najbolj razvito, ter dodatno organizirano, opremljeno in usposobljeno Manevrsko strukturo narodne zaščite (MSNZ). Brez velikih bitk, kot je bila na primer pri Kursku, vendar s spretnostjo najboljših vojskovodij, je bila dosežena slovenska samostojnost. In po Clausewitzu uporabimo vojsko in vojaško silo, ko doseganje zastavljenega političnega cilja po politični poti ni mogoče, in jo umaknemo, ko je diplomatska pot spet odprta oziroma ko je nasprotnik v položaju, da se mora (in hoče) pogovarjati na nam sprejemljiv način. Samostojnost je bila davni sen slovenskega naroda, politično vodstvo je ta cilj skušalo doseči po mirni poti, ker pa je bilo neuspešno, so TO, Policija (Milica) ter civilna obramba uspešno izpolnile svojo nalogo.

V naši osamosvojitveni vojni so bitke in boji potekali po konceptu splošnega ljudskega odpora, z uporabo posameznih načel in prvin partizanskega bojevanja: predvsem po načelu »udari in se umakni«. Frontalne oblike oboroženega boja nismo uporabili. Številčno sicer močnejši, vendar tehnično podrejeni, bitke prsi ob prsi na odprtem prostoru nismo mogli sprejeti. Tudi večje koncentracije TO na majhnem prostoru nismo smeli uporabiti, premoč v zraku je bila prevelika. Obe strani sta spoštovali načelo minimalne uporabe sile, obema je bilo na voljo več ljudi in sredstev za vojaški spopad, kot sta jih dejansko uporabili (besede poveljnika 7. pokrajinskega štaba TO Maribor v začetku julija 1991: »Napad na sedanjo Vojašnico generala Maistra bi povzročil preveč smrtnih žrtev«). Lahka in v primerjavi z jugoslovansko armado zastarela pehotna oborožitev nam marsičesa ni omogočala, premike sovražnika smo na primer ovirali na različne načine, tudi s sredstvi iz popisa. Sestrelili smo dva helikopterja, letala pa so bolj ali manj neovirano in neopaženo letala nad našimi glavami, zračnega prostora nismo obvladovali. S pravilnimi odločitvami in s pravim občutkom za realnost smo dosegali vojaške zmage. Zmagali bi tudi, če bi preostanek Jugoslavije in jugoslovanska armada uporabila vsa razpoložljiva sredstva, gotovo pa bi to zmago plačali z več žrtvami in večjo škodo.

Republika Hrvaška se je za svojo samostojnost morala boriti nekaj let. Dolgo je organizirala, opremljala in predvsem usposabljala svojo vojaško organizacijo

(ter čakala na primeren politični trenutek). Izdatki so bili neprimerljivo večji, veliko več poklicnih in rezervnih vojakov je bilo treba za oblikovanje učinkovite vojske, ki je uspela s svojega ozemlja izriniti oziroma v operaciji Nevihta premagati (krajinsko) srbsko (jugoslovansko) armado.

Uresničitev zastavljenega cilja, samostojnosti in suverenosti ali vojaškopolitične zmage, pa v večini primerov odpira vprašanje prevelike (v minuli vojni sicer nujne) in za neko prihodnjo vojno neustrezno organizirane vojske. Večina držav, tudi Slovenija, se je po vojni srečala z zmanjšanjem obrambnih izdatkov, odpuščanjem oziroma demobilizacijo vojske in modernizacijo. Mnoge države se ukvarjajo s socialnimi problemi in različnimi sindromi, ki so posledica oboroženih bojev (Vietnam, Irak 1991, Kosovo). Posamezne države in oborožene sile so to vprašanje reševale vsaka na svoj način, drugače od drugih. Samo Slovenija pa je po vojaški zmagi začela graditi svojo vojsko.

SPREMEMBE VARNOSTNEGA OKOLJA

Po padcu berlinskega zidu so se varnostne razmere v svetu zelo hitro spreminjale. Nevarnost jedrskega spopada svetovnih razsežnosti se je zmanjšala, gospodarsko in vojaško tekmovanje je preživela le ena svetovna sila, globalizem je prinesel skoraj trenutne povezave in obilje informacij o dogajanju v svetu, zelo se je razvil organiziran kriminal, pojavil se je terorizem. Delitev sveta se je, če priznamo ali ne, začela tudi po verskem prepričanju, Kitajska bo s svojo ekonomsko rastjo in vesoljskimi poleti začela uveljavljati vse večji politični vpliv. Zelo verjetno se bo v »nezanesljivi prihodnosti« (Preparing for an Uncertain Future, NSS) oblikovalo več različnih regionalnih centrov gospodarske, politične in vojaške moči. V blokovski delitvi sveta je bilo popolnoma jasno, kdo in kje je nasprotnik, nenadoma pa tradicionalnega, klasičnega nasprotnika ni lahko identificirati. Stvarni in zaznani občutek naše varnosti sta se s prepričanostjo, da vojna v evropsko-ameriškem prostoru ni več mogoča oziroma da je malo verjetna, zelo povečala. Zmanjšuje se občutek vojaške ogroženosti, povečuje pa zaznavanje ogroženosti zaradi mednarodnega terorizma, organiziranega kriminala ...

Že v letih 1995 in 1996 je bilo vojaško in varnostno okolje za Slovenijo zelo spremenjeno. Do takrat smo poslušali streljanje na fronti v Karlovcu, samo lučaj od naše državne meje v Beli krajini, in gledali posnetke grozot iz Bosne in Hercegovine (BiH), navsezadnje smo imeli tudi veliko število beguncev iz teh republik in smo vsak dan poslušali opise bojev na domnevnih vojaških

frontah. Tudi mi smo se še počutili vojaško ogroženi. Oddahnili smo si, ko sta se vojna in nam osovražena armada po hrvaški operaciji Nevihta preselili daleč od naših meja, ni pa nam bilo vseeno za strahote, ki so se dogajale, in umiranje prebivalcev BiH, ki so bili še zmeraj v vojni. UNPROFOR (United Nations Protection Force), pozneje SFOR (Stabilization Force) je tudi nam zmanjšal občutek ogroženosti in povečal dejansko in zaznavno varnost. V letu 1997 smo mednarodnim enotam v BiH tudi sami prispevali letalsko-helikopterski oddelek, ki naj bi pomagal zagotavljati mir v tej regiji. Za to dejanje smo imeli najmanj dva razloga, želeli smo mir v sosednjih državah, na BiH pa nas veže tudi izrazit gospodarski interes, zato smo s to regijo oziroma državo želeli nadaljevati gospodarsko in druge oblike sodelovanja.

Leta 1997 se je »porušila« albanska država; veliko Albancev živi v Sloveniji in zato so razmere v Albaniji spreminjale tudi našo varnostno situacijo. Z mednarodno skupnostjo smo sodelovali pri vzpostavljanju miru in obnovi države, hoteli smo biti del skupnosti, ki ji ni vseeno za mir v tem delu sveta in v tej regiji, posredno pa smo želeli ščititi tudi naše gospodarske interese. Vse v vojno na balkanskih bojiščih vpletene strani so uporabljale koncept splošnega ljudskega odpora. Poznavalcu ni bilo težko prepoznati kar celih odstavkov Strategije splošnega ljudskega odpora in družbene samozaščite ter Strategije oboroženega boja. Vsa sredstva in posamezniki, v civilu ali uniformi, vse je bilo uporabljeno v teh bitkah. Kdor ni bil »z nami«, je bil »proti nam« in ga je bilo treba v poduk drugim pravočasno umakniti. Podobno taktiko je mogoče opaziti v Iraku, likvidacija »domačih izdajalcev, ki sodelujejo z okupatorjem«, ni v svetu nič neznanega. Ljudi je treba prestrašiti, da bodo z nami, ali pa vsaj ne bodo sodelovali z okupacijsko vojsko. Vojakova dolžnost je pasti za domovino, posameznik ne šteje veliko. Posledice takega koncepta vojne smo čutili in čutimo v obliki beguncev tudi v Sloveniji, število mrtvih se meri v tisočih, deset- in stotisočih. Nihče ni prešteval ranjenih, poškodovanih in človeških razvalin ter razbitih družin, nastalih zaradi duševnih pretresov. Pri uporabi koncepta »vsi smo mi vojska« je pojav vojaških zločinov več kot očiten, rane v človeških dušah se zelo težko zacelijo in tudi če se, so brazgotine velike in še dolgo opazne. Mar nismo že kar prepričani, da bodo Srbi in kosovski Albanci zelo težko živeli pod isto streho?

Poznamo dve vrsti varnosti, navidezno ali zaznano, ki nam daje občutek, da živimo v varnem okolju (ogroženost pred vojno, pred naravnimi in drugimi nesrečami, ogroženost delovnega mesta, socialna varnost ...), in dejansko

oziroma stvarno, ki nam govori o resničnem vojaškem ogrožanju z vojno, terorizmom, orožji in sredstvi za množično uničevanje, organiziranim kriminalom ... V vsej vojaški zgodovini sveta poskušajo vojaški in vojaškopolitični strategji pri morebitnem ali dejanskem nasprotniku vzbuditi vtis navidezne varnosti, da bi dosegli strateško presenečenje in lažje vojaške (in politične) zmage. Pakt o nenapadanju med nacistično Nemčijo in Stalinovo Sovjetsko zvezo je lep primer zavajanja nasprotnika. Danes se v naši državi počutimo veliko varneje kot pred leti. Skoraj ne vidimo nasprotnika, ki bi nas lahko vojaško napadel, srečujemo pa se z različnimi drugimi oblikami nevojaškega ogrožanja (potrjene v Državnem zboru in zapisane v Resoluciji o strategiji nacionalne varnosti RS, Uradni list RS, št. 56/01). Gotovo pa bomo gospodarsko, politično in kulturno uspešnejši, dosegali bomo višjo kvaliteto življenja, če bosta mir in stabilnost doma, v ožjem in širšem sosodstvu ter v svetu. Miru in stabilnosti pa ne moremo zagotavljati in zagotoviti sami, izolirani od sveta, to lahko dosežemo le skupaj z vso demokratično mednarodno skupnostjo.

Dobili smo vabilo za polnopravno članstvo v severnoatlantskem zavezništvu, od maja prihodnjega leta bomo polnopravni člani Nata in EU. Ne gre zgolj in samo za vabilo, v ta krog držav smo sami želeli, spoznali smo, da imamo s članicami zavezništva in Unije veliko skupnih interesov, da bomo na ta način vsi veliko pridobili ter da bomo lažje delovali na političnem, gospodarskem in obrambno-varnostnem področju. Verjetnost, da bi nas kdo klasično vojaško ogrožal, postaja tako še manjša, občutek varnosti pa vse večji. Večina državljanek in državljanov je že pozabila, da smo se komaj pred dvanajstimi leti borili za svojo samostojnost, razmer druge svetovne vojne pa se spominjajo vse bolj redki posamezniki, omenjajo jih le še zgodovinski učbeniki, vse težje pa si predstavljamo, da so tisoči slovenskih mladeničev umirali na soški in drugih frontah prve svetovne vojne. Za mir se je vredno in treba boriti, varnost je treba nekako plačati. »Vojska da, toda brez mene« je stališče, ki je precej razširjeno po Evropi, potrjeno v zadnjih raziskavah avstrijskih kolegov o odnosu civilnega prebivalstva do vojske in vojaškega poklica (okrogla miza Mladi in vojaški poklic, september 2003, Gornja Radgona). Če smo se v miru pripravljali na vojno, moramo naše stališče in misli usmeriti k pripravam v miru za zagotavljanje miru (»Si vis pacem, para pacem«, gen. Manfred Eisele, pomočnik generalnega sekretarja Združenih narodov za mirovne operacije, Celje, september 2003).

ISKANJE ODGOVOROV

Teritorialno obrambo smo razvijali za obrambo v Sloveniji in znotraj njenih meja. Posebno poglavje v naši zgodovini predstavljata razvoj Manevrske strukture narodne zaščite in njena izjemna vloga v pripravah in procesu osamosvajanja od maja do oktobra 1990. Zaradi namena (in načina podpore delovanja ter predvsem zaledne oziroma logistične zagotovitve) enote TO niso mogle opravljati vojaških akcij zunaj naših meja. Te enote niso mogle izvajati ofenzivnega, predvsem napadnega delovanja večjih razsežnosti. Maloštevilna stalna sestava je bila razporejena po občinskih in pokrajinskih štabih. V osnovni zamisli oblikovanja in organiziranja je imela teritorialna obramba s svojimi enotami predvsem dopolnilne naloge (obramba medprostorov, posameznih objektov, diverzantske in protidiverzantske naloge na začasno zasedenem ozemlju, naloge pokrivanja terena) v sodelovanju z zvezno vojsko. Občinski sekretariati so skrbeli za popise vojaških obveznikov, napotitve na služenje vojaškega roka, popis sredstev, popolnitev štabov in enot. Vsak posameznik moškega spola se je po sili zakona v določeni starosti pač moral javiti na določen naslov; določene so bile sankcije za nespoštovanje veljavnega zakona, ki so se tudi izvajale. Usposabljanje vojakov nabornikov je izvajala jugoslovanska vojska, ki je pomagala tudi pri usposabljanju enot TO. Poveljniki so bili zadolženi za usposobljenost svojih enot. Štabi TO so bili podrejeni Republiškem štabu za TO in Republiki Sloveniji, usposobljenost in priprave za obrambo pa je preverjala tudi zvezna inšpekcija za obrambo. Odločenost, pogum in ustrezno vodenje obrambne strukture so bili kronani z vojaško zmago.

Neposredno pred vojno, še izraziteje pa po zmagi in osamosvojitvi, smo začeli sami opravljati naloge, ki pripadajo samostojni državi in njeni obrambni strukturi. Skrb za vojaško obrambo države je prevzela teritorialna obramba, opremljena z izrazito lahko oborožitvijo in opremo, zaseženo v vojni in iz popisa, organizirana in usposobljena po konceptu SLO. Drugače od drugih držav smo po vojaški zmagi in osamosvojitvi šele začeli graditi novo vojsko. Pri začetku njenega uresničevanja sta bila upoštevana dva temeljna elementa: najprej zgodovinska izkušnja pravkar minule desetdnevne vojne in seveda sovražnik oziroma nasprotnik, ki je še zmeraj nosil isto ime. Ogroženi smo se počutili doma, v svoji državi. Pripravljali smo se na obrambo na svojem ozemlju, proti znanemu nasprotniku in s svojim znanjem (skladno s konceptom SLO) smo lahko postavili samo podobno vojsko, kot smo jo že poznali.

Z današnjega zornega kota gledano smo se pripravljali na vojno, ki smo jo že dobili.

V našem znanju in v novi vojaški organizaciji je manjkal marsikateri element obrambe, marsikatera komponenta vojaške moči ni bila upoštevana. Edina manevrska enota takratne vojske je bila pravzaprav brigada Moris; nastajali pa so elementi nadzora zračnega prostora, zračne obrambe, letalstva, mornarice, inženirstva, RKBO in vojaške policije. Popolnjevanje enot je potekalo po podobnem teritorialnem principu kot pred osamosvojitveno vojno in zaradi tega ter zaradi odvisnosti zaledne zagotovitve od civilne obrambe so tudi potencialno manevrske enote (na primer bataljon radiološko-kemične in biološke obrambe) postale zelo odvisne od lokalne popolnitve in tako nepremične in izrazito vezane na eno lokacijo. Znanje angleščine (predvsem specifičnih angleških vojaških izrazov) in povezljivost z drugimi vojskami sta bila kritična. Samo 15. brigada vojnega letalstva je od nastanka pri usposabljanju uporabljala angleščino in mednarodne zahteve (ICAO), popolnjena je bila s poklicno sestavo in zato smo lahko začeli mednarodno sodelovanje na enem najbolj zahtevnih področij povezljivosti.

Edina nova (vojaška) naloga, ki smo se je temeljiteje lotili, je bila postavitve sistema služenja vojaškega roka in usposabljanja vojaških obveznikov za vojaško obrambo ter službo v obvezni rezervi. To usposabljanje smo leta 1994 zapisali v 37. člen Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 82/94) kot prvo nalogo, ki jo moramo opraviti. Njeno uresničevanje je omogočalo popolnjevanje številčno velike vojne strukture takratne vojske.

Zmotna je misel, da obrambo po konceptu splošnega ljudskega odpora zagotavljajo vojaki naborniki, ti se usposabljujejo predvsem za službo v vojni sestavi (dikcija 37. člena Zakona o obrambi: »... in usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe«), s katero vojska brani našo suverenost. To se je jasno videlo že na začetku te naloge, že prve generacije naših nabornikov v Pekrah in na Igu nismo izpostavljali ali pošiljali v vojaški spopad, nasprotno, pred jugoslovansko armado smo jih branili in varovali z rezervno sestavo (primer napada na Pekre, maj 1991). Z opustitvijo služenja vojaškega roka nismo neposredno zmanjšali naših zmožnosti za obrambo oziroma bojne pripravljenosti ali pripravljenosti vojske za bojevanje. Dolgoročno, po desetih ali dvajsetih letih, bi to seveda vplivalo tako, da za popolnitev vojnih enot ne bi imeli dovolj usposobljenih pripadnikov rezervne sestave, če koncepta vojaške obrambe ne bi spreminjali.

V kratkem času, preko noči, nismo uspeli usposobiti dovolj novih podčastnikov in častnikov za vodenje vojske, ki je narasla na približno 80 000 pripadnikov. Za poveljevanje takšni vojski smo zaposlovali veliko častnikov in podčastnikov iz rezervne sestave, jih usposabljali za vodenje in jih poviševali v višje čine. Potrebovali smo poklicni kader za vodenje enot, popolnjenih z obvezno rezervo, in za usposabljanje nabornikov. Stalna sestava Slovenske vojske se je povečala na račun novozaposlenih poveljnikov oddelkov (podčastniki), vodov, čet, učnih centrov in bataljonov (častniki) za izvajanje usposabljanja ter podčastnikov in častnikov poveljstev vseh ravni.

V času, ko smo zaznavali in čutili ogroženost miru in stabilnosti predvsem v ostankih nekdanje Jugoslavije, smo razvijali vojaško organizacijo, ki je z izkušnjami in vojno dokazala, da se proti taki nevarnosti zna boriti. S pomočjo Zakona o zagotavljanju sredstev za realizacijo temeljnih razvojnih programov obrambnih sil RS v letih 1994–2003 (Uradni list RS, št. 13/94) in financiranjem iz rednega proračuna smo poskušali opremiti, organizirati in usposobiti vojsko, sposobno samostojne obrambe naše suverenosti in nedotakljivosti. Teritorialno obrambo in od leta 1994 Slovensko vojsko sta odlikovali predvsem množičnost in uravnotežena razvitost (organizacijsko-mobilizacijski razvoj) v vseh delih naše države. Infrastrukturo, namenjeno naborniški vojski in prilagojeno takšnemu organizacijsko-mobilizacijskemu razvoju, nam je zapustila že jugoslovanska vojska, veliko objektov te infrastrukture (kadetnica v Mariboru, vojašnica v Bohinjski Beli, letališče v Cerkljah) pa je bilo tudi že pred drugo svetovno vojno. Vojaško organizacijo kot nosilca vojaške obrambe smo vzpostavili skupaj s civilno obrambo in prilagodili naborniškemu sistemu. S služenjem vojaškega roka smo skoraj vso moško populacijo države usposabljali za opravljanje različnih vojaških nalog v vojni. Še danes je več kot deset odstotkov prebivalstva usposobljenih (se je usposabljal) za različne oblike vojaške obrambe na domačem ozemlju. Stalna in rezervna sestava TO in pozneje Slovenske vojske sta številčno rasli, od 369 zaposlenih v Republiškem sekretariatu za ljudsko obrambo konec junija 1991 je stalna sestava narasla na približno 4000 pripadnikov. Vodilni del vojske so predstavljali predvsem častniki, usposobljeni na šolah za rezervne oficirje v jugoslovanski vojski, ki so se pozneje kalili v osamosvojitveni vojni. Z začetkom sodelovanja v mirovnih operacijah so se pojavili novi izzivi in nova vprašanja, na katera smo morali poiskati ustrezne odgovore. Sodelovanje letalsko-helikopterskega oddelka v mirovni misiji ni predstavljalo večje težave,

ta enota svojo nalogo v mirovni operaciji brez nesreč opravlja že več kot šest let. Težava pa se je pojavila z naslednjimi operacijami, saj nismo imeli primerne enote ali usposobljenega zadostnega števila vojakov ali posameznikov, ki bi jih lahko oblikovali kot enoto in poslali na vojaško (mirovno) operacijo v tujino. Posameznike za misije in operacije smo zbirali v vsej Slovenski vojski. Še težje je bilo za vojaške vaje zbrati ustrezno opremo in sredstva iz popisa; svojih nismo imeli dovolj, gospodarstvu pa jih je bilo iz upravičenih razlogov še težje jemati. V slovenskem prostoru nikoli ni bilo težko dobiti sredstev za obrambo domovine, za »pravo stvar«, v miru pa je za usposabljanje iz razumljivih vzrokov (pridobitna dejavnost lastnikov) to postajalo vse težje. Zaradi rastočih zahtev v mednarodnem sodelovanju je nastal bataljon (sedaj 10.) za mednarodno vojaško (mirovno) sodelovanje, ki naj bi bil popolnjen samo s poklicno sestavo. Na upočasnjeno popolnjevanje, opremljanje in razvoj tega bataljona je verjetno vplivalo tudi to, da Slovenija v Nato ni bila povabljena v prvem krogu širitve. Pomembno pa je, da smo začeli spoznavati, da potrebujemo enote, popolnjene s poklicno sestavo.

POLNOPRAVNO ČLANSTVO V NATU IN EU

Po prvem krogu širitve Nata, ko je tudi Madžarska postala polnopravna članica, po vse boljših vojaških odnosih z Republiko Avstrijo in Republiko Italijo ter po spremembi razmer jugovzhodno od Slovenije je postal varnostni položaj Republike Slovenije bistveno ugodnejši. Politični režimi v regiji so se spreminjali, jugoslovanski predsednik Milošević je po vojaškem porazu leta 1999 izgubil svojo vojaško moč. Vojaško sodelovanje Slovenske vojske kot nadaljevanje zelo dobrih gospodarskih in političnih odnosov s sosedi, drugimi evropskimi državami in ZDA se je poglobilo. Analize slovenskega javnega mnenja kažejo, da se je občutek varnosti državljanov in državljanek povečal (poročilo raziskovalnega projekta Stališče slovenske mladine do vojaškega poklica 2003, primerjava rezultatov iz let 1990, 1991, 1994 in 1995, Fakulteta za družbene vede, Obramboslovni raziskovalni center, Ljubljana, september 2003). Vojaška moč Slovenske vojske se je krepila, vojska je v tem času intenzivno uvajala standarde posameznih evropskih vojsk, povezljivost je postajala vse pomembnejša. Vse pogostejše skupne vaje in usposabljanja z državami članicami Partnerstva za mir in severnoatlantskega zavezništva so dokaz, da se zmoremo bojevati z ramo ob rami s temi vojskami.

V tem času se je postopoma večalo tudi število naših pripadnikov v mirovnih operacijah ter število vojaških predstavnikov v tujini. Izrazito se je večalo tudi število častnikov in podčastnikov, ki so pridobivali novo vojaško znanje v tujini, na skupnih usposabljanjih in vajah ter na najvišjih vojaških šolah. Izkušnje in obseg ter kvaliteta našega znanja so se postopoma širili. Novembra 2002 smo dobili vabilo za članstvo v Natu. Na referendumu smo se z dvotretjinsko večino odločili zanj. Tako smo dodatno okrepili in utrdili svoj obrambno-varnostni položaj, hkrati pa se tudi zavezali, da bomo obrambne zadeve reševali skupaj in v korist vsega severnoatlantskega zavezništva. Odnos je korekten – mi pomagamo zavezništvu, oni pomagajo nam; oblika in količina pomoči pa sta stvar pogajanj. Tudi mi smo postali zavezništvo.

ZNAČILNOSTI PRIHODNIJH VOJAŠKIH OPERACIJ

Vojne v nekdanji Jugoslaviji in v svetu (Kosovo leta 1999, Afganistan, letos Irak, liberijski dogodki) nam nakazujejo smer in razvoj svetovnih dogodkov ter smer in značaj prihodnjih vojaških operacij. Možnost vojaškega spopada doma ali v bližnji okolici seveda ostaja, verjetnost, da do njega dejansko pride, pa je zelo majhna. Razvoj globalizacije in vse močnejše težnje po razvoju skupnih regionalnih večnacionalnih vojaških enot nas vodijo v sklep, da bomo vojaške naloge opravljali večinoma zunaj Slovenije, skupaj z našimi zavezniki in prijatelji. Vse izrazitejše je stališče, da je treba vojaške spopade, napetosti in ogrožanja preprečevati oziroma jih pomagati reševati še preden se razvijejo v resen meddržavni, medetnični ali kakšen drug konflikt in preden dosežejo meje lastne države ter ogrozijo njeno varnost, stabilnost, socialni mir in gospodarski razvoj. Cena, izražena s številom mrtvih, ranjenih in poškodovanih, cena gospodarske obnove in obnove infrastrukture je neprimerljivo manjša, kot je soočenje z virom ali posledico ogrožanja na meji. Sodobne oborožene sile so izrazito dobro opremljene, organizirane, usposobljene ter predvsem logistično samostojne (po načelih premičnosti, premestljivosti, vzdržljivosti, zaščite sil, povezljivosti in združljivosti) in zahtevajo dobro podporo bojnega delovanja ter bojno podporo (Combat Support, Combat Service Support). Sestavljajo jih zavezniške enote (trajnejša organizacija) ali enote koalicije za opravljanje enkratne vojaške naloge. Države, z izjemo velikih, razvijajo le posamezne komponente ali specialnosti oboroženih sil. V Evropi (tudi z Nato Reaction Force) so težnje razvoja in združevanja sil zelo izrazite, imajo svojo tradicijo. Po nastanku Nata se je na

primer najprej združila zračna obramba držav članic, sledile so posamezne mornariške povezave in združitve (Nizozemska, Belgija), sedaj se združujejo tudi večje kopenske enote.

Sodobna vojaška oprema, zahtevana visoka izurjenost in usposobljenost posameznika in enote ter hiter tempo vseh vrst sodobnih vojaških operacij zahtevajo daljše usposabljanje vojakov, podčastnikov in častnikov ter enot. Nabornika je med kratkim služenjem vojaškega roka (v Sloveniji sedem mesecev) za takšno bojevanje nemogoče usposobiti. Neusposobljen vojak na bojišču ogroža samega sebe, svoje tovariše, enoto in je lahek plen za nasprotnika. V mornarici in letalstvu so se s podobnimi težavami (zahtevnost opreme in usposabljanja, visoka usklajenost delovanja) srečali že pred desetletji, zato je dele teh vojaških zvrsti profesionalizacija zajela že veliko prej; sodobna kopenska oprema pa te korake narekuje tudi za kopensko vojsko. Kopenska vojska (Land Force) je v večini držav najštevilčnejša, zato je proces profesionalizacije teh delov vojske tudi najbolj boleč (izkušnja španskih oboroženih sil; Major General Felix Lanz Roldan, junij 2003).

Cilj sodobnega, dobro opremljenega in izurjenega vojaka je opraviti nalogo ter preživeti na bojišču, sam in s tovariši. Slabo opremljen, neizurjen vojak in neusposobljena enota imata zelo malo možnosti za preživetje; slabo ali pomanjkljivo usposabljanje različnih enot znotraj ene vojske ali višje enote in pomanjkanje usposabljanja zavezniških ali koalicijskih enot pa zmanjšujeta učinke bojevanja in povečujeta možnosti napak in odpiranja prijateljskega ognja (znani primeri iz Afganistana: ameriška letala so delovala po Kanadčanih, v Iraku zabeleženo še več primerov).

V Slovenski vojski smo spremljali razvoj in predvidevali takšno vrsto sodobnega bojišča. Jasno nam je, da moramo organizirati, opremiti in usposobiti vojsko za izvajanje nalog doma in v tujini, samostojno ter v sodelovanju z zavezniki in prijatelji. Da bi to dosegli, smo sodelovali pri pripravi strateškega pregleda obrambe, pripravili smo osnutek splošnega dolgoročnega plana razvoja in opremljanja SV. Namen, cilj (tudi) vojaške obrambe je »odvrčanje napada na državo ter obramba neodvisnosti, nedotakljivosti in celovitosti države ... tudi z vključevanjem in z aktivnim sodelovanjem v mednarodnih varnostnih povezavah« (2. člen Zakona o obrambi). Z majhno, moderno opremljeno, odlično usposobljeno in učinkovito vojsko ter s kolektivno obrambo bomo dosegli zastavljeni cilj. S profesionalizacijo SV, približevanjem zavezniškim

strukturam, vključitvijo vanje ter preoblikovanjem gradimo vojsko, sposobno odgovoriti novim varnostnim izzivom prihodnosti.

STANJE V SLOVENSKI VOJSKI

Leto 2002 smo dočakali s 76 000 pripadniki vojne sestave, organiziranimi predvsem znotraj treh operativnih poveljstev ter Prve brigade Slovenske vojske. S Konceptom SV 2004 in Obrambno strategijo RS (Vlada RS, št. 820-00/2001, december 2001) smo načrtovali postavitve enega samega operativnega poveljstva in številčno zmanjšanje vojne sestave. Verjetnost vojaškega ogrožanja države je bila v tem letu bistveno manjša kot pred desetimi leti, rast bruto domačega proizvoda je bila na visoki ravni, nad tremi odstotki, s programom partnerstva za mir ter z dvo- in večstranskim sodelovanjem s tujimi vojskami pa smo postajali vse bolj povezljivi z drugimi državami. Imeli smo svoje partnerske cilje (Partnership goals), ki so nam omogočali prva vedenja o tem, kako moramo biti opremljeni ter usposobljeni za skupne mirovne in druge zavezniške operacije. Pričakovali smo drugi krog širitve Nata in bili prepričani, da bomo vanj tudi povabljeni.

Za sodelovanje v mirovni operaciji v Albaniji (1997) smo prvič uporabili neke vrste pogodbeno rezervo, ki je zelo dobro opravila svojo nalogo. V BiH smo leta 2002 v okviru SFOR-ja sodelovali z vodom vojaške policije (vod smo oblikovali z zbiranjem vojaških policistov, ki so se odločali prostovoljno) ter z medicinsko enoto (ROLE), sestavljeno iz vojaškega medicinskega osebja in osebja po pogodbi. Posamezniki so bili vključeni tudi v druge mirovne misije. 15. BRVL je nadaljevala svojo nalogo v SFOR-ju. Kljub velikemu številu pripadnikov še vedno nismo imeli enote, ki bi se lahko kot celota vključevala v tovrstne dejavnosti.

Z Italijani in Madžari smo v tem letu že imeli sporazum o oblikovanju skupne enote v velikosti brigade (t. i. MFL, Multinational Land Force), ki bi opravljala naloge pod okriljem Združenih narodov ali Nata. Naš prispevek tej enoti znaša en bataljon; skupne vaje in usposabljanje te enote pa so redna dejavnost treh vojsk.

Usposabljanje številčno velike vojne sestave je bilo posebno poglavje. Z vojaškim proračunom, ki je bil celo blizu enega odstotka BDP, in z vse večjim obsegom operacij v tujini je bilo vse težje usposablјati rezervno sestavo na način, ki bi omogočal visoko pripravljenost za bojevanje. Srečali smo se s pomanjkanjem sredstev, z vse manjšim odzivom na usposabljanje

in z zavestjo, da ogroženost države ni tako velika, da bi celotna vojna sestava morala biti enako pripravljena za bojevanje.

Varovanju objektov smo še posebej po kraji orožja v Postojni posvečali veliko pozornost, tako organizacijsko kot tehnično. Začeli smo ga izvajati tudi s stalno sestavo Slovenske vojske, klasično stražarsko službo pa so še naprej opravljali vojaki naborniki. Do 500 vojakov nabornikov ter podčastnikov in častnikov je bilo hkrati angažiranih pri varovanju.

Usposabljanje vojakov nabornikov je potekalo na 18 lokacijah po vsej Sloveniji. Izvajali smo štiri letne vpoklice. Velikosti kontingentov so bile take, da smo v tretji fazi usposabljanja popolnjevali logistične enote vojašnic in nekatere bojne enote ter seveda gardni bataljon oziroma našo protokolarno enoto. V tem letu je že več kot polovica vojakov opravljala pomožne dejavnosti v Slovenski vojski, drugi del pa je izvajal naloge pripravljenih ter intervencijskih sil. Zaradi takega načina dela je bila večina stalne sestave angažirana pri usposabljanju vojakov nabornikov. Tipičen bataljon Slovenske vojske je štel od 60 do 100 pripadnikov stalne sestave, večinoma podčastnikov in častnikov, redko tudi poklicnih vojakov.

Ugotovimo lahko, da se je del stalne sestave ukvarjal z vojniki naborniki, drugi del pa je dejansko izvajal že tretje preoblikovanje Slovenske vojske. S tem preoblikovanjem smo delno, vendar neznatno zmanjšali vojno sestavo, prepredredili posamezne enote in poveljstva, prerazporedili del kadrov, bistvenih izboljšav, predvsem na področju usposobljenosti celotne sestave, pa nismo dosegli. Oblikovali smo tri operativna poveljstva (vzhod in zahod, drugo in tretje, z osnovno nalogo usposabljanja stalne sestave, vojakov nabornikov in rezervne sestave, ter prvo, namenjeno nadzoru zračnega prostora, zračni obrambi in letalstvu, predvsem helikopterskim nalogam) ter prvo brigado, ki je bila namenjena vodenju vseh mednarodnih operacij in misij v tujini.

Možnosti pri sprejemanju posameznih standardov oziroma partnerskih ciljev, katerih del so določeni standardi, so bile tako zelo majhne. Resnično težko se je hkrati ukvarjati z usposabljanjem nabornikov, z varovanjem in vzdrževanjem infrastrukture, z usposabljanjem obvezne rezerve ter z izvajanjem posameznih nalog po določenih, za nas novih standardih opremljanja in delovanja ter z njihovo vgradnjo v redno delo. Vse naloge ne morejo biti opravljene z enako prioriteto in enako kakovostno, posledice so bile opazne. Spoznavali smo, da bomo morali postaviti drugačno vojsko na drugačni podlagi, ki ji bomo lahko

omogočili pogoje za dobro delo in s katero bomo postali učinkovitejši in sposobnejši.

Dopolnila in spremembe zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 47/02 in 67/02) ter Dopolnila in spremembe zakona o vojaški dolžnosti (Uradni list RS, št. 86/02) so omogočila začetek profesionalizacije. Te spremembe so nastale kot posledica presoje varnostnih razmer, analize stanja Slovenske vojske (in obrambnega sistema) ter izkušenj iz mednarodnih operacij in mirovniških misij v letih 2000, 2001 in v začetku 2002. Ena od ključnih zadev navedenih sprememb in dopolnil je zakonska obveza, da s služenjem v obvezni rezervi Slovenske vojske prenehamo do leta 2010 in da zadnje napotitev na služenje vojaškega roka opravimo najpozneje do 30. junija 2004. Druga dva ključna dokumenta je sprejela Vlada RS (Sklep o spremembah in dopolnitvah sistema popolnjevanja SV in Sklep o projekciji obrambnih izdatkov za obdobje 2002 do 2010; april, maj in junij 2002). Nanašala sta se na popolnitev SV oziroma zaposlovanje. S temi sklepi nam je vlada omogočila zaposlovanje novih poklicnih vojakov in pogodbenih rezervistov. Neposredna posledica teh sklepov (novo zaposlovanje in intenzivno usposabljanje) je bilo povečanje vojaškega kontingenta v BiH v začetku letošnjega leta, in sicer za motorizirano četo. Motorizirana četa je bila opremljena, usposobljena in preverjena po Natovi metodologiji.

Sprejeta dopolnila in spremembe obeh zakonov so zahtevali takojšnjo temeljito analizo stanja ter podrobno načrtovanje naslednjih možnih korakov in različic dogodkov ter scenarijev razvoja situacije. Analize so pokazale, da moramo pospešeno in prednostno razvijati določene vojaške enote, popolnjene predvsem s poklicnimi pripadniki, ter da moramo enako prednostno in pospešeno urejati področje, povezano z varovanjem opreme, oborožitve in objektov. Ugotavljali smo, da popolnjenost enot z obvezno rezervo, poklicnimi vojaki in naborniki na usposabljanju ne more dati zadovoljivih rezultatov. Morali smo izoblikovati pogoje, pod katerimi bo opustitev vpoklica vojakov nabornikov tudi zakonsko uresničljiva oziroma da bodo vpoklici načrtovani na način, ki v trenutku sprejemanja odločitve o opustitvi služenja vojaškega roka ne bo povzročil razlik in morebitnih krivic med posameznimi generacijami in naborniki ene generacije oziroma enega vpoklica.

Pri posameznem vpoklicu smo začeli načrtno zmanjševati število vpoklicanih, julijski vpoklic nabornikov 2003 pa smo preskočili.

DOSEGANJE IN IZPOLNJEVANJE POGOJEV ZA OPUSTITEV SLUŽENJA VOJAŠKEGA ROKA

Generalštab je septembra letos ponovno analiziral stanje in naloge Slovenske vojske v letih do 2010, ko preneha zakonska obveza popolnjenja vojne sestave z obvezno rezervo, pogoje za delovanje in izpolnjevanje z Zakonom o obrambi določenih nalog v sedanjem in prihodnjem obdobju, pogoje za delovanje Slovenske vojske v prihodnjem srednjeročnem obdobju, analiziral je spremembe v varnostnem okolju. Dodaten element analize je bilo doseganje ciljev ponudbe sil zavezništva, ki je nastala kot rezultat naših dogovorov in pogajanj z zavezništvom. Ugotovili smo, da nadaljnje služenje vojaškega roka v miru ni več potrebno ter da so izpolnjeni pogoji za prenehanje tega služenja. Samostojno ali skupaj z upravnim delom Ministrstva za obrambo smo v tem času izvedli naslednje ukrepe za omogočanje prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo:

- pripravili smo spremembe normativnih podlag (Zakon o obrambi, podzakonski predpisi ...);
- zmanjšali smo število enot, predvsem poveljstev (npr. ukinili smo tri, načrtujemo ukinjanje še dveh brigadnih poveljstev);
- zmanjšali smo število objektov in opravili koncentracijo sil in sredstev v perspektivne objekte, ki jih tehnično opremljamo (smo pri koncu programa);
- pripravili smo nov koncept usposabljanja in izobraževanja, prilagojen profesionalni vojski. Vzpostavljamo organizacijo SV po sprejetem konceptu usposabljanja (oblikovali smo Center za usposabljanje Vipava). Sprejeli smo organizacijske ukrepe za usposabljanje prostovoljne – pogodbene rezerve v gorskem bataljonu;
- v enotah, kjer se je postopoma zmanjševalo število nabornikov, izvajamo usposabljanje poklicne sestave za prevzemanje nalog v prihodnji poklicni strukturi (splošno in specialistično vojaško usposabljanje);
- posebej smo obravnavali varovanje objektov: zmanjševanje števila objektov, tehnično opremljanje, spremembe načina skladiščenja.

Dodatni elementi, ki so vplivali na odločitev za predčasno opustitev služenja vojaškega roka, so:

- z bližanjem zakonskega roka, ko bo treba opustiti obvezno služenje vojaškega roka, je bilo vedno težje zagotavljati dovolj nabornikov, načrtovano število smo sicer še lahko zagotovili;

- vojaški obvezniki, ki so prihajali na služenje vojaškega roka, so bili vse manj motivirani za služenje, število vlog za uveljavljanje ugovora vesti je počasi naraščalo;
- enote SV so se prilagajale stanju, ko ne bo več vojakov na služenju. Nadaljnja razporeditev vojakov nabornikov v enote SV bi zanje predstavljala dodatno breme in tako bojna pripravljenost SV ne bi rasla.

Analizirali smo zahteve za oblikovanje intervencijskih sil za posredovanje na objektih SV in MO RS ter v nalogah zaščite in reševanja. Podrobneje smo proučili naloge dodatne zaščite, varovanja in obrambe objektov SV in MO RS, zaščite in varovanja poveljstev in oseb, premikov na ozemlju RS ter mobilizacije. Ugotovili smo, da z ustrezno organizacijo sistemov dežurstev ter izvedbo nalog izpolnimo postavljena merila za opravljanje teh nalog.

V dosedanjem popolnjevanju SV kot dela procesa profesionalizacije oziroma projekta PROVOJ smo zaposlili preko 1600 poklicnih vojakov in več kot 250 kandidatov za vojake, skupna sestava SV pa je narasla na več kot 6300 pripadnikov. Usposobljenost poklicnih vojakov in njihova opremljenost z opremo Bojevnika 21. stoletja sta bistveno boljši, trenutna učinkovitost v primerjavi z naborniško vojsko ni primerljiva. S promocijskimi dejavnostmi zagotavljamo dovolj kandidatov za poklicne vojake in podčastnike. Z navedenim številom zaposlenih, s približno 400 pripadniki pogodbene rezerve ter z obvezno rezervo, opredeljeno z zakonom, smo sposobni opraviti naše sedanje naloge.

Vojaki na služenju vojaškega roka so v mobilizacijskem sistemu predstavljali vir za dopolnjevanje VE in opravljali manjše pomožne naloge. Zaradi ugodnih ocen varnostne situacije opustitev obveznega služenja vojaškega roka ne pomeni zmanjšanja mobilizacijske pripravljenosti vojske. Ponovno opredeljujemo mobilizacijo vojske in pripravljamo novo navodilo za izvajanje. Mobilizacijo kot pojem povezujemo s pripravljenostjo enote za izvajanje dodeljene naloge in ne več zgolj z oblikovanjem enote.

V mobilizacijskem sistemu načrtujemo spremembe mobilizacijskih časov – podaljšanje na 30, 90 in 180 dni. Tako se približujemo standardom in merilom v zavezništvu. Te spremembe ne pomenijo, da bo mobilizacija lažja, ampak bo celo zahtevnejša. Načrtujemo manjše število subjektov – enot, enote bodo imele drug namen in drugačne naloge, načrtujemo tudi logistične spremembe v sistemu mobilizacije.

Varovanje objektov

Z zmanjševanjem števila skladišč orožja, streliva in MES sta se občutljivost in pomen posameznih skladišč povečala. Zato smo uvedli tehnično varovanje in varovanje s stalno sestavo. To nalogo je opustitev naborniškega sistema najbolj prizadela oziroma je bila na tem področju sprememba po opustitvi služenja najbolj očitna.

Potrebno število moštva za varovanje smo z organizacijskimi in tehničnimi ukrepi zmanjšali. Na večini objektov je tehnično varovanje že ustrezno vzpostavljeno, da ni treba vsake točke in objekta vedno nadzorovati z ljudmi. V letošnjem letu opremljamo s sistemom tehničnega varovanja tudi nekaj dodatnih skladišč. Varovanje je osredotočeno na kritične točke in ne več na pokrivanje prostora, varovanje vojašnic izvajamo s tehničnim varovanjem posameznih zgradb in fizičnim varovanjem – varnostno nadzorno službo, varovanje skladišč pa s celovitim tehničnim varovanjem, operaterji in patroljami v objektih. Strelišča, vadišča in izpraznjene neperspektivne objekte bomo varovali z občasnimi obhodi.

S temi ukrepi smo moštvo za varovanje objektov zmanjšali na največ 100 (zaradi različnih zahtev patroljiranja) pripadnikov poklicne sestave v eni izmeni oziroma 440–500 pripadnikov vojske za zagotovitev izmenskega dela.

Še naprej zmanjšujemo število objektov, ki so potrebni varovanja, kar je način za nadaljnje zmanjševanje teh sil, in nadaljujemo uvajanje celovitega tehničnega varovanja vseh skladišč in ogroženih objektov v vojašnicah, s čimer bomo izboljšali predvsem kvaliteto varovanja. Uporabljali bomo tiste rešitve, ki bodo zagotavljale potrebno varnost ljudi in premoženja ter ne bodo preveč obremenjevale pripadnikov Slovenske vojske.

Usposabljanje

Usposabljanje vojakov na služenju vojaškega roka je potekalo na 18 lokacijah po Sloveniji: v Ljubljani (Vojašnica Franca Rozmana Staneta in Vojašnica Šentvid), na Vrhniki (Vojašnica 26. oktober in Vojašnica Ivana Cankarja), v Kranju, Bohinjski Beli, Postojni, Vipavi, Ilirski Bistrici, Novem mestu, Cerkljah ob Krki, v Celju, Mariboru, Ptujju, Slovenski Bistrici, Murski Soboti, Pivki, Ankaranu, občasno pa tudi v drugih objektih.

Temeljno usposabljanje je v zadnjih dveh letih potekalo na štirih lokacijah. To so Maribor, Ptuj, Novo mesto, Bohinjska Bela, specialistično usposabljanje pa

v centru in enotah SV na devetih lokacijah: Cerklje ob Krki, Maribor, Slovenska Bistrica, Vipava, Pivka, Ljubljana (FRS), Ankaran, Kranj, Vrhnika. Temeljno (TVSU) in osnovno (OVSU) vojaškostrokovno usposabljanje potekata v Centru za usposabljanje (CU) Vipava in Centru vojaških šol (CVŠ). Enote, popolnjene s profesionalno sestavo (1. BR), izvajajo usposabljanje skladno z vsebinami iz že narejenih načrtov in programov za usposabljanje vojakov (predvsem urjenje enot), v enotah, ki so do sedaj izvajale usposabljanje vojakov na služenju vojaškega roka, pa potekata specialistično in splošno usposabljanje.

Usposabljanje vojakov na prostovoljnem služenju vojaškega roka bo potekalo v štirih vojašnicah (Bohinjska Bela, Novo mesto, Murska Sobota, Postojna), nanj je SV organizacijsko in kadrovsko že pripravljena. Zagotovili smo 1150 ležišč v osmih vojašnicah, z možnostjo povečanja še v dveh.

V letu 2003 se usposablja pogodbena rezerva v 1. GORČ, v prihodnjem letu pa načrtujemo usposabljanje pogodbene rezerve v 9. RBR ZO, 18. BRBKO in v 132. GORB, oziroma v petih vojašnicah (Bohinjska Bela, Novo mesto, Postojna, Maribor, Vrhnika).

Z opustitvijo obveznega služenja vojaškega roka ustvarjamo pogoje za zmanjšanje števila objektov za usposabljanje, enotam pa omogočamo, da je kvalitetnejše (splošno in specialistično), kar do sedaj v večini primerov ni bilo mogoče, saj so se usposabljanja ponavljala z novimi naborniki (usposabljanje nabornikov smo zaključili s tretjo fazo in se znova vračali v prvo fazo).

Z uvajanjem kategorije poklicnih vojakov izpolnjujemo tudi pogoje za opremljanje vojske z zahtevnejšo vojaško opremo in oborožitvijo iz temeljnih razvojnih programov.

Z ukinitvijo naborniškega sistema v SV in prehodom na poklicno vojsko spreminjamo organizacijo dežurnih služb. Organizacija bo zaradi neprekinjene pripravljenosti sistema vodenja in poveljevanja temeljila na operativnem dežurstvu in dežurstvu v vojašnicah, vanj bodo vključeni elementi nadzora dela in izpolnjevanja nalog (vključno z zavarovanjem) vseh enot v vojašnici. S tem načinom smo zmanjšali število dežurnih služb in razbremenili pripadnike stalne sestave prevelikega števila nalog.

Infrastruktura

SV je od večjih objektov upravnemu delu MO RS za nadaljnji postopek že predala vojašnici v Logatcu in Ilirski Bistrici ter nekatere manjše objekte

in skladišča: vadišče Kostanjevica na Krasu, vojašnico v Velikih Blokah, objekt Jedinščica v Novem mestu, skladišče Talčji Vrh pri Črnomlju ter skladišča Sevnica, Dovjež, Borovec v Kočevski Reki in Slovenske Konjice. Izpraznjena sta tudi objekta Lokve in Moretini, načrtujemo še izpraznitev in predajo dveh vojašnic.

Bistvena ugotovitev te analize je, da z nadaljevanjem služenja vojaškega roka do sredine leta 2004 ne povečujemo obrambnih sposobnosti države in kvalitete opravljenih vojaških nalog. Z opustitvijo napotitve na služenje vojaškega roka pred predvidenim rokom (natančneje – v roku, saj je zakonska diktacija jasna: do 30. junija 2004) pa pridobimo predvsem čas za temeljito prestrukturiranje vojske, uvajanje novih standardov in pripravo za uresničevanje namenskih nalog.

Predlog ministru za obrambo o opustitvi vpoklica oktobrske generacije vojakov

Pri razumevanju navedene problematike je treba ponovno opozoriti na že znano dejstvo in trditev, da je vojska orodje v rokah politikov in da je v vsaki demokratični družbi vojska pod civilnim nadzorom. Generalštab kot najvišji organ vodenja in poveljevanja je seveda stalno analiziral razmere in stanje v Slovenski vojski, presojal razvoj varnostne situacije in mednarodnih dogodkov ter predlagal različne rešitve. Niti Generalštab niti Slovenska vojska kot celota pa nista popolnoma samostojni instituciji, ki bi lahko delovali mimo našega sistema državne ureditve ter predlagali in dobili prav vse, kar bi po svoji presoji potrebovali. Take razmere in tako razmerje moči smo v naši zgodovini že poznali, poznamo tudi primere v svetu, ki za nas nikakor ne morejo biti sprejemljivi. Naše zahteve in predlogi so seveda deležni pozornosti in upoštevanja, še zdaleč pa ni nujno, da so v sistemu demokratične ureditve sprejeti v predlagani obliki.

Zato smo predloge za postopno opustitev služenja vojaškega roka poslali v parlamentarno obravnavo. Po sprejemu sprememb in dopolnil Zakona o obrambi in Zakona o vojaški dolžnosti je bilo treba ponovno analizirati naloge vojske, časovne roke in vire za uresničitev teh nalog ter poiskati v teh razmerah ustrezno različico optimalnih pogojev za nadaljnji razvoj. Kot pogoj za opustitev napotitve na služenje vojaškega roka smo morali izpolniti nekatera kadrovska in organizacijska merila, **tako da sem lahko predlagal ministru za obrambo opustitev vpoklica oktobrske generacije vojakov nabornikov.** Menim, da

so v danem trenutku varnostne razmere, sedanje in prihodnje naloge Slovenske vojske ter predvideni čas za usposobitev novih enot narekovali to odločitev in da sta trenutek in način ustrezala sprejetju te odločitve.

PREDNOSTNE NALOGE RAZVOJA SV

Varnostno okolje in predvsem načini, kako bomo v bližnji in daljni prihodnosti uresničevali z zakonom o obrambi določene naloge, se hitro spreminjajo. Skupaj z upravnim delom Ministrstva za obrambo smo pripravili strateški pregled obrambe in osnutek splošnega dolgoročnega programa razvoja in opremljanja SV do leta 2015 ter jih med nastajanjem tudi usklajevali z drugimi dokumenti in z našimi zavezniki. Prihodnost v okviru zavezništva presojamo kot zanesljivo in stabilno, smer našega razvoja pa kot jasno določeno in zapisano. Gremo v zavezništvo, postajamo njegov del in gradimo profesionalno vojsko.

Morebitne spremembe varnostnega okolja bodo seveda zahtevale ponovno presojo situacije in ponovno prilagajanje in odzivanje na varnostne izzive in morebitne nove grožnje naši suverenosti in nedotakljivosti ter miru in stabilnosti. Majhna in sodobna vojska se bo takšnim spremembam in novim zahtevam zlahka prilagajala. Izkušnje nas učijo, da to delo ni nikoli končano. Nadaljevanje procesa profesionalizacije vse do konca tega desetletja, približevanje zavezniškim strukturam in vključevanje vanje ter gradnja strukture, ki bo ustrezala zahtevam časa in nalog vojaške obrambe, so tri temeljne sestavine obrambnih reform.

Področij dela, na katerih bi lahko izboljšali stanje, je veliko. Kritična presoja lastnega dela nam bo odgovorila na vprašanje, kje in kaj bi lahko bolje naredili. Opravimo to profesionalno. Dokler zaznavamo odstopanja, smo kritični in se razvijamo v pravi smeri, ne smemo pa prezreti, da smo veliko dobrih stvari že napravili.

ZA ZAKLJUČEK

Razlika med nami in nam primerljivimi državami je več kot očitna. Druge države so že imele svojo vojsko, ki jo je bilo treba zmanjšati, preoblikovati in modernizirati (Madžarska, Avstrija, Češka). V zadnjem desetletju je večina vojsk doživljala spremembe, ki so bile naravnane predvsem na nove oblike ogrožanja in nove varnostne izzive v okolju. Mi smo začeli Slovensko vojsko in njene posamezne elemente leta 1991 šele graditi na temeljih in tradiciji, ki

jih je postavila teritorialna obramba za varnostne izzive zadnjega desetletja prejšnjega stoletja. Zelo splošno rečeno, drugi morajo odpuščati, mi pa številčno stanje poklicne sestave povečujemo. Prehod drugih, številčnejših vojsk na druge načine popolnjevanja je počasnejši iz povsem preprostega razloga, ker je v kratkem času nemogoče zamenjati naborniški kontingent trideset ali štirideset tisoč vojakov s pogodbenimi ali poklicnimi vojaki. Opustitev služenja vojaškega roka je samo eden od korakov profesionalizacije Slovenske vojske. Nadaljevali bomo popolnjevanje s poklicnimi vojaki in pogodbeno rezervo. V projektu PROVOJ smo zapisali, da bo proces profesionalizacije trajal do leta 2010. Do takrat bomo poklicno opravljali svoje naloge, se modernizirali, kvalitetnejše usposabljali in postajali učinkovitejši. Posamezniki že sedaj odlično in profesionalno opravljajo svojo dolžnost, nekatere enote bodo v tem procesu hitreje dosegle profesionalnost. Naš cilj pa je posameznikom, pripadnicam in pripadnikom vojske, enotam in poveljstvom z opremljanjem, organiziranjem, pogoji dela in bivanja ter visokimi standardi usposabljanja omogočiti postopen prehod od povprečnosti do popolne profesionalnosti.

Danes potrebujemo novo vojsko za novo tisočletje. Z jasno referendumsko odločitvijo o našem članstvu v Evropski uniji in severnoatlantskem zavezništvu smo si izbrali pot skupne, kolektivne obrambe, za katero pa koncept splošnega ljudskega odpora in družbene samozaščite v največjem delu ni primeren.

»Pogajanja« z zavezništvom še trajajo, vendar je že sedaj skoraj popolnoma jasno, katere dele vojske bomo sami razvijali, kakšen bo naš prispevek k zavezništvu in kaj lahko mi pričakujemo od skupne obrambe.

Smo relativno majhna država z razmeroma majhno vojsko. Znana je misel, da dober poveljnik svoje slabosti spremeni v prednosti; naša relativna majhnost nam seveda ponuja večje možnosti hitrejšega odgovora in hitrejšega prilagajanja novim varnostnim izzivom, takšno prednost je seveda treba temeljito izkoristiti. Uspešno smo se znali organizirati za nalogo osamosvajanja, uspešno smo odgovorili izzivom zadnjega desetletja minulega stoletja in znali se bomo organizirati, opremiti in usposobiti za prihodnje izzive. Ne gre dvomiti o naših odločitvah in uspešnosti profesionalizacije, približevanju in integraciji ter preoblikovanju Slovenske vojske, te naloge bomo zanesljivo opravili. Velja se potruditi, da jih opravimo kot poklicni vojaki, podčastniki in častniki ter kot profesionalci na vojaškem področju, z odliko. Merilo naše uspešnosti bodo vojaške zmage in ugled, pridobljen z odlično opravljeno nalogo.

Ladislav Lipič

Ob vsem pa velja dodati, da naborniškega sistema ne smemo pozabiti, ne samo zaradi zakonskega določila, ki ob morebitni izjemni ogroženosti omogoča ponovno uvedbo tega sistema, temveč zaradi spoznanja, da nam je omogočil osamosvojitve. Večina se nas je srečala z naborništvom in ima takšne in drugačne, dobre pa tudi slabe spomine na te mesece ali ta leta. Rad bi se zahvalil vsem generacijam, od prvih iz Peker in z Iga, do zadnje, ki so na ta način prispevale k obrambni naše skupne domovine.

SEZNAM BISTVENIH NALOG (ANGL. MISSION ESSENTIAL TASK LIST – METL)

POVZETEK

Besedilo obravnava seznam bistvenih nalog (METL). S primeri in razlago vsebin, ki so s pojmom povezane, razloži, da je METL seznam bistvenih nalog, ki jih poveljnik v postopku analize izbere izmed številnih kot najpomembnejše v procesu usposabljanja za uspešno uresničevanje poslanstva svoje enote. V besedilu so predstavljeni viri, na katerih temelji izbira najpomembnejših nalog. Opisano je, kako se oblikuje seznam bistvenih nalog ter katera osnovna pravila in zahteve moramo pri tem upoštevati. Razloženo je tudi vrednotenje nalog iz seznama ter njihov pomen za načrtovanje in izvajanje usposabljanja. Na koncu besedilo ponuja v presojo nadaljnjo uporabo kratice METL.

KLJUČNE BESEDE

Poslanstvo, usposobljenost, seznam, bistvena, naloga, METL.

ABSTRACT

The text deals with the Mission Essential Task List (METL). By means of examples and explanation of contents, related to the term it explains that METL is a list of essential tasks that in the frame of analysis procedure are to be chosen by Commander among numerous others as being most important in the process of training for a successful qualification for his unit's mission. The text includes also literature on which choice of the most essential tasks

has been based. It explains how to form the Mission Essential Task List and which basic rules and requests are to be considered with it. Further, it explains how to evaluate listed missions and their importance for planning and realization of training. At the end the text offers some further use of the METL abbreviation.

K E Y W O R D S

Mission, Training Qualification, List, Essential, Task, METL.

.....

OPREDELITEV PROBLEMA

V Slovenski vojski se že kar nekaj časa srečujemo s številnimi angleškimi izrazi, s katerimi so označeni pojmi vojaške stroke. Nekatere med njimi smo bolj ali manj uspešno poslovenili, razložili njihovo vsebino in pomen ter jih v različnih oblikah (načelo, naloga, proces) vključili v pravila, navodila in standardne operativne postopke (SOP), po katerih se ravnamo pri svojem mirnodobnem delu, in tiste, ki predpisujejo naše ravnanje v času vojne.

Kratica METL je poimenovanje, ki smo ga prevedli v seznam bistvenih nalog, vendar v strokovnih krogih vsebina pojmov, označena s to kratico oziroma slovenskim prevodom, ni enoznačno razumljena.

Namen tega besedila je, da:

- prispeva k poenotenju vsebine pojmov, ki jih zajema METL,
- spodbudi k razpravi o dejavnostih in postopkih, ki jih METL predpostavlja,
- poskuša najti ustrezno slovensko kratico za seznam bistvenih nalog.

Z uporabo tuje strokovne literature in lastnih izkušenj bom poskušala konkretizirati, kaj pomeni METL in kako lahko to, kar vsebinsko predstavlja, uspešno vgradimo v koncept usposabljanja in uresničevanja poslanstva enot Slovenske vojske v primeru vojne.

KAJ JE METL

METL je kratica za Mission Essential Task List, kar v prevodu pomeni za poslanstvo pomemben seznam nalog. Za angleško govorno področje je kratica hkrati govorna oblika izraza »mettle«, ki pomeni temperament, duh, pogum in je zato sama po sebi spodbujevalna. Kratica se uporablja v povezavi

z usposabljanjem enot in načrtovanjem nalog za izvajanje njihovega poslanstva v vojni. Vsebina, ki jo pojem METL zajema, so bistvene naloge, ki jih poveljnik v postopku analize izbire (seznam, angl. list) izmed vseh postavljenih kot najpomembnejše (essential) v procesu usposabljanja za uspešno uresničevanje poslanstva (mission) enote, ki ji poveljuje. Programi usposabljanja vsebujejo naloge, v katerih se pripadniki enote v procesu izvajanja izurijo za doseganje predpisanih standardov in za uresničevanje njenega poslanstva oziroma uspešno delovanje v vojni. Čeprav so vse naloge zapisane zato, da bi jih kakovostno opravljali, so med njimi nekatere bistvene za uresničevanje poslanstva enote. Dolžnost in odgovornost poveljnika je, da med vsemi nalogami določi (izbere) tiste, ki sestavljajo METL, to je seznam bistvenih nalog.

KAKO NASTANE SEZNAM BISTVENIH NALOG

Izbira najpomembnejših nalog temelji na dokumentih, ki predpisujejo cilje, naloge in vsebine usposabljanja.

Prvi vir so načrti uporabe (angl. War plans), ki določajo poslanstvo enote v vojni, drugi pa zunanje usmeritve (praviloma nadrejenega), ki poslanstvo enote dopolnjujejo. Naloge so sestavni del načrtov usposabljanja in urjenja. Poveljnik v postopku analize iz obsežnega seznama nalog izbire tiste, ki so bistvene za izvedbo poslanstva enote v vojni. Tem nalogam je v postopku usposabljanja posvečena posebna pozornost in postavljajo najvišje zahteve za kakovostno izvedbo.

KAKO POTEKAJO POSTOPKI IZBIRE V KONKRETNI SITUACIJI

Primer

V brigadi X se proces izbire nalog, ki bodo predstavljale seznam bistvenih nalog za posamezno enoto, začne s pregledom dveh osnovnih virov, ki ju predstavljata:

1. načrt uporabe, ki določa, katere naloge bo enota izvajala v primeru vojne.

Bojne naloge in vse informacije, ki so povezane z nalogami, so odločilne za opredelitev vsebine, obsega in načina usposabljanja v enoti;

2. usmeritve nadrejenega poveljstva za posebne naloge posamezne enote v vojnih razmerah ali za delovanje v operacijah v podporo miru. Srednjeročni in kratkoročni načrti usposabljanja, različne direktive, mobilizacijski načrti, standardni operativni postopki – SOP (organizacija in delo poveljniških mest in načrti razporeditve/razmestitve enot).

Brigada X je z načrtom usposabljanja in zunanji usmeritvami (npr. posebne naloge iz načrtov mobilizacije) dobila na področju usposabljanja v nadaljevanju naštetih naloge.

Za izvedbo **premika** se mora enota usposobiti za:

- sprejem in nalaganje opreme in bojnih kompletov,
- administrativno in logistično pripravo na premik,
- premik predhodnice oziroma častnikov za povezavo,
- premik po cesti oziroma železnici do območja odgovornosti,
- razkladanje opreme v območju odgovornosti,
- premik do bojnih položajev,
- oskrbo bojnih položajev,
- premik do zbirnega območja in zbiranje enot,
- vzpostavitev in podpora poveljevanju, za kontrolo, zveze in obveščevalne povezave z nadrejenim poveljstvom.

Za učinkovito **bojno delovanje** se mora enota usposobiti za:

- premik do bojnega stika,
- hitri napad,
- pripravljeni napad,
- izrabo doseženega uspeha (angl. exploitation),
- zasledovanje/preganjanje (angl. pursuit),
- prehod preko vodne ovire,
- obrambo območja (angl. area defense),
- premično obrambo,
- delovanje zaščitnih sil (angl. covering force operation),
- zamenjavo enote na položaju (angl. relief in place),
- prehod skozi položaje lastnih sil (angl. passage of lines),
- zadrževanje,
- izmik,
- umik,
- zavarovanje zaledja,
- globinsko bojevanje,
- izvidovanje, protiizvidovanje in zaščito,
- izbiro ciljev v globini bojišča.

Za **zagotovitev (bojnega) delovanja** se mora enota usposobiti za:

- oskrbo s strelivom (angl. rearm),

- oskrbo z gorivom med premikom,
- uporabo elementov podpore države gostiteljice (angl. HNS),
- dopolnitev, zamenjavo moštva (angl. replacement),
- zdravstveno oskrbo,
- zagotovitev podpore po zraku in kopnem,
- popravilo in evakuacijo poškodovane opreme,
- identifikacijo žrtev.

Naloge, za katere se mora brigada X usposablјati, so številne. V premišljenem postopku poveljnik analizira načrt uporabe in vse zunanje usmeritve ter izmed vseh izbere bistvene naloge, ki jim bo enota v procesu usposabljanja posvečala posebno pozornost, da bo lahko uresničevala svoje poslanstvo v primeru vojne. Izbiro opravi zato, da se obseg nalog zmanjša na tista znanja, spretnosti in veščine, ki jih mora enota nujno osvojiti najbolj kakovostno, da bi se lahko uspešno bojevala. Izbrani seznam nalog, ki so najpomembnejše za uresničitev temeljne naloge enote v vojni, je torej METL – seznam bistvenih nalog enote.

OBLIKOVANJE SEZNAMA BISTVENIH NALOG ENOTE

Poveljnik torej analizira poslanstvo enote ter zunanje usmeritve (nadrejenih). Rezultat analize bo izbira najpomembnejših nalog in oblikovanje seznama bistvenih nalog.

Poslanstvo brigade X v načrtu uporabe je:

Na dan D, ob uri H se brigada premakne na določeno zbirno območje, zasede položaje in se organizira za izvedbo obrambe. Na povelje izvede protinapad oziroma se pripravi na morebitni prevzem območja odgovornosti od druge brigade.

Z upoštevanjem navedene temeljne naloge bo po opravljeni analizi načrta uporabe in vseh zunanjih usmeritev (operativni načrti in ukazi nadrejenih) poveljnik oblikoval seznam bistvenih nalog, v katere bo usmerjeno skupinsko usposabljanje.

Za brigado X bi seznam bistvenih nalog, ki bi zagotavljal usposobljenost enote za izvedbo poslanstva iz načrta uporabe, lahko vseboval naslednje naloge:

- premik po cesti ali železnici do območja odgovornosti,
- zasedba položajev v območju odgovornosti in organizacija za izvedbo bojevanja,
- razmestitev v bojnem območju,
- izvedba hitrega napada,

- izvedba premične obrambe,
- prehod vodne ovire,
- zaščita zaledja,
- oskrba s strelivom,
- oskrba z gorivom med premikom.

POMEMBNI POUČILKI

PRI OBLIKOVANJU SEZNAMA BISTVENIH NALOG

Pri oblikovanju seznama bistvenih nalog moramo slediti nekaterim osnovnim pravilom in zahtevam:

- seznam bistvenih nalog izhaja iz poslanstva, ki ga ima enota v vojni, in iz usmeritev, ki določajo delovanje enote v vojni in v operacijah v podporo miru;
- sredstva in viri, ki so na voljo, ne smejo skrajšati seznama bistvenih nalog. Seznam bistvenih nalog so naloge, ki jih mora enota opraviti, da bi izpolnila svojo temeljno nalogo v vojni;
- vsak nadrejeni poveljnik mora odobriti seznam bistvenih nalog podrejene enote;
- vsak seznam bistvenih nalog enote mora podpirati in dopolnjevati seznam bistvenih nalog nadrejene enote oziroma poveljstva (seznam bistvenih nalog bataljona mora podpirati seznam bistvenih nalog brigade). Zato je najpomembnejši element, ki ga pri odobritvi seznama bistvenih nalog preverja nadrejeni poveljnik, ali so podrejene enote medsebojno uskladile svoje sezname bistvenih nalog, ali pri izvajanju bojnih delovanj sodelujejo, se podpirajo, podrejajo ipd.;
- izdelavo seznamov bistvenih nalog za enote, ki podpirajo bojno delovanje osnovne enote (pridodane enote, enot, ki zagotavljajo delovanje in enote bojne podpore), je treba usklajevati. Le tako lahko zagotovimo kakovostno skupno usposabljanje združenih enot (bojnih skupin);
- tudi enote, ki zagotavljajo delovanje, bi morale oblikovati seznam bistvenih nalog. Posebno pomembno za te enote je, da seznam vsebuje tiste naloge, ki se od mirnodobnih bistveno razlikujejo. Na primer poveljniško-logistične enote v miru običajno podpirajo delovanje poveljstva z mirnodobne lokacije, pri čemer večino oskrbe pridobivajo in prevažajo s pogodbeniki, posli se sklepajo preko komercialnih povezav itn. V vojni je okolje drugačno, enota pa mora svojo nalogo kljub temu opraviti. Zato mora seznam bistvenih nalog

- obsegati vse najpomembnejše zahteve in odgovore na izzive, ki jih bo takšno okolje postavilo pred enoto, in jo za to ustrezno usposobiti;
- seznam bistvenih nalog mora biti narejen tudi za poveljniške skupine (npr. poveljstva bojnih skupin) in štabe na vseh ravneh, in sicer po posameznih strokovnih področjih. Štabno področje logistike mora opredeliti na primer seznam bistvenih nalog, za katere se bodo usposabljali, da bi lahko uspešno opravljali svoje štabno delo v vojni (na primer na taktičnem poveljniškem mestu ipd.).

Primer

Poglejmo si primer seznama bistvenih nalog za poveljstvo brigade X, in sicer na področju S-3.

V skupini, kjer se načrtuje trenutno delovanje (angl. Current Operations), bi bile najpomembnejše naloge naslednje:

- sinhronizacija bojnega delovanja,
- analiza načrtov/ukazov nadrejenega poveljstva,
- organizacija premika in premik na taktično poveljniško mesto,
- priprava in posodabljanje SOP-poveljstva,
- premik osnovnega poveljniškega mesta,
- usklajevanje zavarovanja zaledja.

V skupini za načrtovanje pa bi v seznam bistvenih nalog zapisali naslednje naloge:

- načrtovanje in zaščita zaledja,
- analiza izvedbe naloge,
- uresničitev poveljnikove namere,
- izdelava načrta/povelja za delovanje,
- izdelava načrta za naslednje (angl. follow-on) in prihodnje (angl. future) delovanje,
- priprava pripravljalnih povelj.

VREDNOTENJE USTREZNOSTI SEZNAMA

Pripravljenost enote za izvedbo poslanstva enote v vojni se vrednoti s pomočjo sedmih osnovnih bojnih funkcij (angl. Battlefield operation systems – BOS).

Osnovne bojne funkcije zagotavljajo, da so vsi elementi, ki določajo bojno moč enote, usmerjeni v uspešno izvedbo njene temeljne naloge. Osnovne bojne funkcije so:

- manever,
- ognjena podpora,
- obveščevalna zagotovitev (angl. intelligence),
- premičnost in preživetje (angl. mobility/survivability),
- zagotovitev delovanja (angl. combat service support),
- zračna obramba.

Primer

Če se vrnemo k primeru brigade X, bomo takrat, ko bomo enoto usposabljali za izvedbo premične obrambe, kakovost usposobljenosti preverili tako, da bomo ocenili uspešnost manevra. Posebej bomo pozorni na to, kako je enota razporedila orožja za ognjeno podporo in zagotovila zaščito enote pred napadi iz zraka. Zanimalo nas bo, kako poteka oskrbovanje enote na bojnih položajih. V enotah, ki imajo podobno strukturo in organizacijo, se lahko seznam bistvenih nalog pomembno razlikuje zaradi različnega poslanstva enot v vojni ali lokacije, kjer bo enota izvajala svoje naloge. Na primer: kadar se enota odpravlja na nalogo zunaj države, bodo zahteve prevoza tiste, ki bodo določale ali dopolnile bistvene naloge na področju premika enote. Enota, ki je blizu bojne črte, pa bo morala izvesti taktični premik. Zato bo kot bistvene naloge za izvedbo premika določila hitro zbiranje in taktične pohode. Na izbiri različnih nalog za usposabljanje enote lahko vpliva tudi lokacija izvedbe bojne naloge, saj se bojevanje v gorah, v ravnini, na gozdnatih površinah ali v puščavi bistveno razlikuje.

POMEN SEZNAMA BISTVENIH NALOG ZA USPOSOBLJENOST ENOT

Seznam bistvenih nalog je podlaga za načrtovanje in organizacijo usposabljanja. Praviloma se spreminja le, če se spremeni tudi poslanstvo enote v vojni. Ker so načrti uporabe najpomembnejši vir za oblikovanje seznama bistvenih nalog, si morajo poveljniki prizadevati, da se poslanstvo enote (enot) v vojni praviloma ne spreminja oziroma so spremembe majhne. Spremembe namreč neposredno vplivajo tudi na vsebino seznama bistvenih nalog in zahtevajo spremembe tudi v načrtih usposabljanja.

Poveljnik je odgovoren za kakovost usposabljanja in vzdrževanja zahtevane stopnje usposobljenosti enote. Praviloma se naloge v seznamu bistvenih nalog ne razvrščajo kot bolj ali manj pomembne. Že oznaka bistvene nam pove, da so vse naloge enako pomembne za uspešno uresničitev poslanstva enote.

V izdelavo seznama bistvenih nalog in v izdelavo načrtov usposabljanja mora poveljnik vključiti podrejene poveljnike. Sodelovanje podrejenih omogoča poenoteno razumevanje vsebine bistvenih nalog, kar je pri usposabljanju, še bolj pa v času med delovanjem v vojni, nepogrešljivo. Podrejeni poveljniki tako dobijo tudi vpogled v bistvene naloge nadrejenega, to pa jim olajša oblikovanje seznama bistvenih nalog lastne enote. Častniki in podčastniki morajo razumeti pomen nalog iz seznama in jih morajo znati »prevesti« v naloge usposabljanja. Najbolj pomembno je, da se na podlagi naloge iz seznama, ki velja za enoto, pravilno opredeli bojno usposabljanje posameznika in se nato vključi v usposabljanje enote.

KAKO NALOGE IZ SEZNAMA VPLIVAJO NA NAČRTOVANJE IN IZVEDBO USPOSABLJANJA

Ko naloge iz seznama vsi razumemo enoznačno (imamo za izrazi in definicijami isto »podobo«), poveljnik določi (če to še ni določeno) standarde in pogoje, v katerih mora biti naloga izvedena. Tako je mogoče natančno opredeliti in zasledovati cilje, ki jih uresničujemo z usposabljanjem. Standardi in pogoji (na kateri ravni, v kakšnem času, pod katerimi pogoji mora enota opraviti določeno dejavnost, postopek), ki jih je treba doseči z usposabljanjem, so praviloma zapisani v dokumentih usposabljanja (letna direktiva ali ukaz za usposabljanje in izvedbeni načrti usposabljanja). Pri določanju ciljev za usposabljanje si pomagamo tudi z različnimi priročniki, načrti usposabljanja za točno določene naloge (npr. naloge usposabljanja za varovanje objektov ali sodelovanje na operaciji v podporo miru), mobilizacijskimi načrti, načrti premikov, z merili za usposobljenost posameznika in posadk, s standardi za usposobljenost poveljstev, standardnimi operativnimi postopki enote ipd.

Za brigado X, za katero smo že opisali poslanstvo in določili seznam bistvenih nalog, bi bil načrt usposabljanja videti takole:

Bistvena naloga	Pogoj	Standard
Zasedba položajev v območju odgovornosti in organizacija za izvedbo bojevanja.	Brigadne enote so izvedle 24-urni premik in se pripravljajo za nadaljnji premik do zbirnega območja. Oprema enot, ki je predvidena za premik po cestah in železnici, je približno 50 km za enotami in jo je treba dostaviti v zbirno območje.	<ul style="list-style-type: none"> – Brigadne enote pripravijo vse ukaze za izvedbo premika. – Brigadne enote pripravijo opremo za premik, skladno s predpisi. – Oprema, ki se premika po cesti in železnici, je naložena in odpremljena skladno s predpisi in uveljavljenimi postopki. – Konvoji imajo spremstvo in se premikajo skladno s predpisi in uveljavljenimi procedurami. – Vse brigadne enote se v zbirno območje premaknejo skladno z ukazi za premik in se javijo na kontrolnih točkah v ukaznem času. – Vsi poveljniki konvojev izvajajo neprekinjeno kontrolo in so pripravljeni, da v nujnem primeru usmerijo konvoje na alternativne poti. – Poročila so dostavljena nadrejenemu skladno s SOP.

POS LANSTVO – SEZNAM BISTVENIH NALOG – BOJNA NALOGA

Še en pojem si moramo ogledati, da bi lahko predstavili celotno sliko problematike izrazov in povezave med poslanstvom enote, seznamom bistvenih nalog in drugimi (posameznimi) nalogami, za katere se enote usposablja jo, zato se pomudimo še pri pojmu bojna naloga.

Ko poveljnik odobri seznam bistvenih nalog, določi tudi bojno nalogo. Bojna naloga je naloga s seznama, ki je tako pomembna, da lahko uspešnost njene izvedbe odloča o uresničitvi poslanstva naslednje nadrejene enote. Bojne naloge se praviloma določajo za vsako nalogo s seznama bistvenih nalog posebej.

Nadrejeni poveljnik tako določi tudi, da bo usposabljanje:

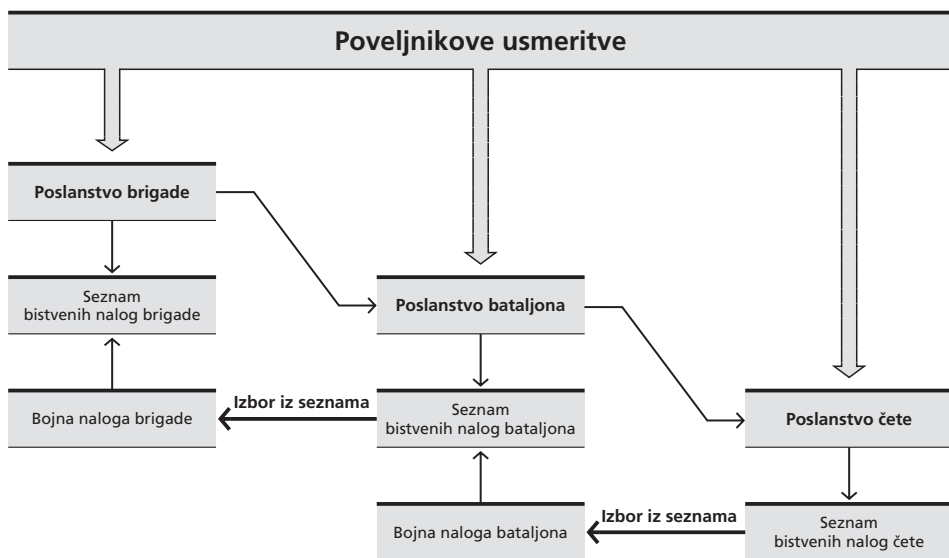
- vsebovalo urjenje za integracijo osnovnih bojnih funkcij po času, prostoru in namenu, ki omogoča sinhronizacijo bojišča;
- dobilo najvišjo prednost pri zagotavljanju streliva, strelišč in vadišč ter poligonov, objektov, finančnih sredstev;
- evalvirano v vseh fazah in nadzirano ter usmerjano z nadrejenega poveljstva.

Za izvedbo brigadne naloge »izvedba hitrega napada« s seznama bistvenih nalog je nadrejeni poveljnik določil naslednje bojne naloge:

Bistvena naloga nadrejenega poveljstva: globinski boj

Bojna naloga BR X	Enota	Osnovna bojna funkcija
Izvedba hitrega napada	1., 2., 3. bataljon	Manever
Načrtovanje, usklajevanje in usmerjanje posredne ognjene podpore	Brigadna artilerijska skupina	Ognjena podpora
Izvedba izvidovanja	Izvidniška enota	Obveščevalna dejavnost
C2 brigadnega delovanja	Operativni center	Poveljevanje in kontrola
Vzpostavitev brigadnega C3	Enota za zveze	Poveljevanje in kontrola
Uskladitev taktičnih delovanj	S-3	Poveljevanje in kontrola
Podpora delovanja	Logistična enota	Zagotovitev delovanja

Povezavo (odnos) med poslanstvom enote v vojni, seznamom bistvenih nalog in konkretno bojno nalogo lahko prikažemo z diagramom. Diagram prikazuje povezanost (odvisnost) izvedbe nalog med podrejenimi in nadrejenimi enotami ter kako se načrti usposabljanja usklajujejo v celotni strukturi enote, ki smo jo v tem sestavku vzeli kot primer.



ZA SKLEP – POSLOVENITI METL?

Prevod besed, ki v angleščini dajo pomensko primerno, lahko izgovorljivo kratico, je bil že opravljen – seznam bistvenih nalog. Po pravilih slovenskega knjižnega jezika lahko iz (že uveljavljenega) sklopa seznam bistvenih nalog tvorimo kratice: SBN (eSBeEn), SEBIN, SBIN ali pa izraz seznam poistovetimo s postopki ter rezultatom izbire bistvenih nalog in besedo SEZNAM uporabljamo namesto kratic, ki jih je v praksi še treba uveljaviti. Moj predlog je, da še naprej uporabljamo kratico METL. Ta možnost seveda ni najboljša, saj nas ne vodi v slovenski pomen besedne zveze. Vendar pa se je kratica v vsakdanji vojaški rabi že uveljavila in za tiste, ki bomo o METL govorili, je pomembno predvsem, da vemo, kaj izraz (kratica) vsebinsko pomeni.

VIRI:

- *FM 25-100, Training the Force, November 1988.*
- *FM 25-101, Battle-Focused Training, September 1990.*
- *FM 100-14, Risk Management, April 1998.*
- *FM 3-0, Operations, June 2001.*

POKLICI V SLOVENSKE VOJSKI

*Prispevek namenjam predvsem tistim,
ki še vedno mislijo,
da vojaških poklicev ne potrebujemo.*

P O V Z E T E K

Sedanja definicija in uporaba poklicev v Slovenski vojski kažeta na pomanjkljivost, ki povzroča nepravilnosti pri doseganju statusa zaposlenih, vrednotenju zahtevnosti nalog, pri priznavanju delovnih izkušenj za ponovno vključevanje v okolje, pri dejanskem vključevanju vojakov v okolje ob odhodu iz Slovenske vojske ter zlasti pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih v Slovenski vojski.

Razvoj Slovenske vojske in nova zakonodaja, ki uvaja novosti v javni sektor, zahtevata spremembe v organizaciji na mikro- ter mezoravni in med drugim tudi razširitev uporabe poklica.

V prispevku je razložen pojem poklica, njegova uporaba v delu državne uprave in gospodarstvu, predstavljeni so elementi ameriškega pristopa ter poskus predloga pristopa k definiranju vojaških poklicev v Slovenski vojski.

K L J U Č N E B E S E D E

Sistemizacija, poklic, vojaški poklic, VED, specialnost, strokovna izobrazba, strokovno znanje, dolžnost, delovno mesto.

A B S T R A C T

Present definition and use of professions in Slovenian Army proves of a deficiency which causes certain incorrectness in reaching the status of the employees in evaluation of pretension of their tasks, in ascertaining work experience for a renewed incorporation into the

environment, in actual incorporating of soldiers into the environment after leaving Slovenian Army, mostly in case of further education and training of the employees of Slovenian Army. The development of Slovenian Army and new legislation which implies novelties in public sector call for an organizational changes on a micro- and mezzo-level; among other things also a wider use of each profession. The article deals with terms of individual professions, their use in a sector of government and economy. It includes a presentation of elements of American approach and an attempt of a proposal to form a definition of military professions in Slovenian Army.

K E Y W O R D S

Systemization, Profession, Military Profession. VED, Specialty, Professional Education, Professional Knowledge, Duty, Post.

.....

UVOD

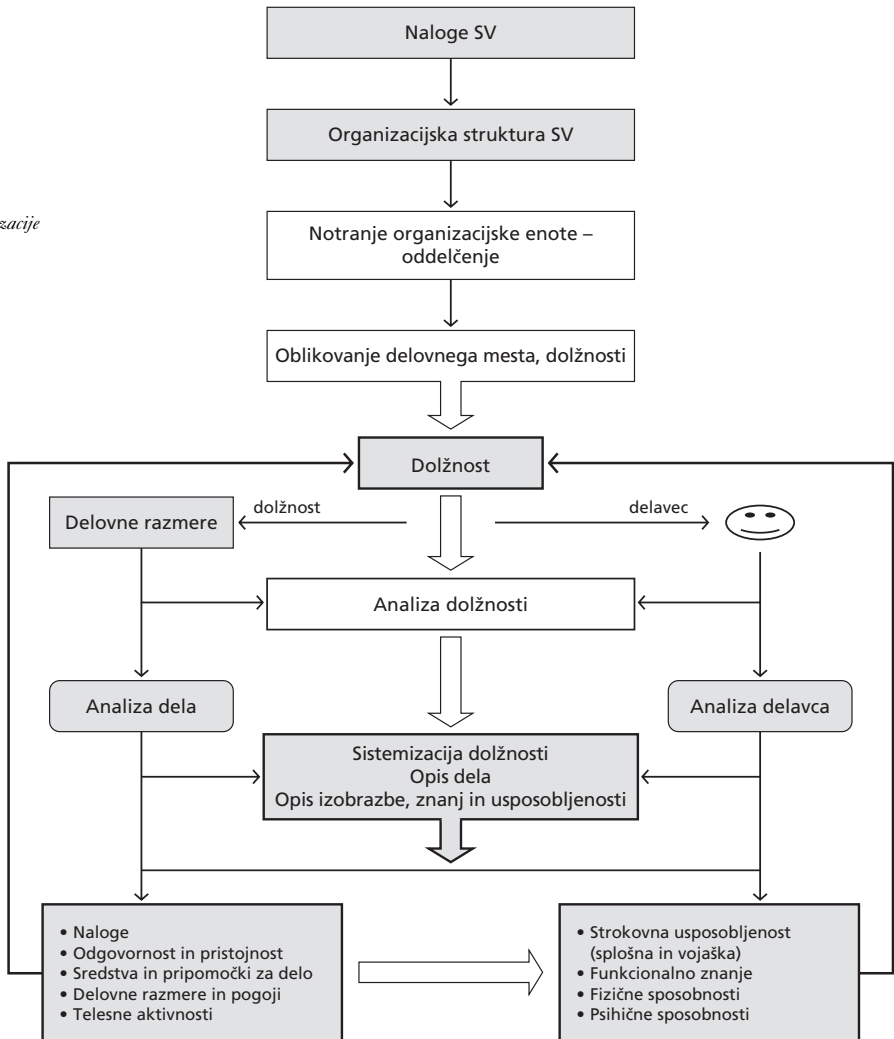
Slovenska vojska je pomemben del obrambnega sistema Republike Slovenije in postaja tudi del mednarodnega varnostnega okolja. Je organiziran sistem, katerega cilj je izvajati vojaško obrambo države in operativno sodelovati pri mednarodnih dejavnostih, v katerih sodeluje Republika Slovenija. Slovenska vojska deluje po veljavnih pravilih. Nekatera še dopolnjujemo, druga pa celo šele nastajajo. Med rastjo postajajo kadri najpomembnejši element poslovanja, zato je treba zagotoviti pogoje za njihovo učinkovito delovanje.

Razvoja Slovenske vojske si ne moremo predstavljati brez usposobljenega kadra in njegovega nenehnega razvoja. Glede na strateške cilje Slovenske vojske prilagajamo oziroma oblikujemo tudi kadrovske politiko in organiziranost kadrovske funkcije.

Pomembna podlaga za delovanje kadrovske funkcije je sistemizacija dolžnosti, ki pove, kakšne dolžnosti so v enotah, poveljstvih in zavodih Slovenske vojske ter kakšne so zahteve – torej stopnja in smer formalne izobrazbe, čin, delovne izkušnje in njihovo trajanje ter VED, strokovna znanja in strokovna usposobljenost za opravljanje nalog na formacijskih dolžnostih. To ugotavljamo

na podlagi analize dela in delavca. Kadrovska funkcija se izvaja po načelih, ki veljajo za sistem državne uprave. Razen posebnih vprašanj, opredeljenih v Zakonu o obrambi, se uporabljajo vsi predpisi, veljavni za državno upravo. Sistemizacija dolžnosti v Slovenski vojski je, tako kot drugod, pomemben pripomoček pri postavljanju zahtev za opravljanje nalog in določanje potreb po izobraževanju ter usposabljanju. V sedanji praksi jo opredeljujemo kot formacijo.

Načelo sistemizacije



Nedosledna uporaba teh pojmov in vsebin pri dosedanjem delu na tem področju povzroča precej težav. Če hočemo odpraviti nesporazume in zagotoviti pogoje za razvoj, moramo poenotiti splošne pojme in pojme, ki se uporabljajo v vojaških predpisih.

NAJPOMEMBNEJŠE DEFINICIJE

Naloge Slovenske vojske so naloge, ki jih določa Zakon o obrambi, in sicer: SV izvaja vojaško usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe; zagotavlja potrebno in zahtevano pripravljenost; ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo; ob naravnih in drugih nesrečah skladno s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju; izpolnjuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami. Za naše potrebe moramo tako definirane naloge opremiti z dodatnimi dokumenti, podatki in odločitvami, tako da zagotovimo kvalitetno in učinkovito operacionalizacijo nalog v praksi.

Organizacija je sredstvo za uresničevanje ciljev SV in je prikazana s shemo organizacijske strukture. Predstavlja temeljno zgradbo organizacijskih enot, ki prikazuje okvirno členitev poslovanja SV glede na sestavljenost nalog, vezanih na zakonsko določene obveznosti in obveznosti, sprejete z mednarodnimi pogodbami. Organizacijska struktura je določena z Zakonom o obrambi, doktrino in srednjeročnim programom razvoja oborožitve in opreme, udejanjena pa je v organizacijsko-mobilizacijskem razvoju. Na oblikovanje organizacijske strukture vplivajo cilji, strategija, velikost, tehnologija oziroma znanje ter okolje. **Notranje organizacijske enote** predstavljajo zgradbo organizacijskih enot na ravni skupin dolžnosti, z logično razporeditvijo nalog, pristojnosti in odgovornosti.

Pri določanju notranjih organizacijskih enot upoštevamo določbe Zakona o obrambi, Zakona o državni upravi, Uredbe o notranji organizaciji, Doktrine vojaške obrambe, pomožnih internih predpisov za projektiranje notranjih organizacijskih enot in znotraj navedenih predpisov pozitivne izkušnje v organizaciji drugih vojsk ter tudi slovenske. Notranje organizacijske enote lahko delimo na osnovne enote, torej vojaški oddelek, vod, četo, bataljon, divizion, eskadriljo, polk, brigado, vojaškoteritorialno poveljstvo, operativno poveljstvo, poveljstvo sil, generalštab, zavod, šola in katedro ter na notranje organizacijske enote poveljstev, in sicer oddelek, sektor, urad, štab in združeni sektor.

Sistemizacija delovnih mest je akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih.

Delovno mesto je najmanjša enota organizacije državnega organa.

Formacija je seznam funkcionalnih in kadrovskih dolžnosti, pogojev za njihovo opravljanje ter potrebnih materialnih sredstev in opreme za vojaško poveljstvo, enoto ali zavod v stalni, mirnodobni in vojni sestavi ter njene kadrovske in materialne popolnitve.

Dolžnost pomeni opravljanje nalog v okviru zadolžitve, ki jo ima posameznik pri opravljanju samostojnih nalog ali nalog v skupini. Ker so v našem primeru dolžnosti v vojaških enotah, ki jih opredeljujemo s formacijami, lahko rečemo, da so to vojaške dolžnosti, ki so v Zakonu o vojaški dolžnosti opredeljene kot naborna dolžnost, dolžnost služiti vojaški rok in dolžnost služenja v rezervnem sestavu.

Formacijska dolžnost je dolžnost, opredeljena v formaciji in ima trenutno za stalno sestavo enak pomen kot delovno mesto v drugem delu državne uprave.

Funkcionalna dolžnost je dolžnost, opredeljena v formaciji, ki se popolnjuje s stalno sestavo, vojaškimi obvezniki na služenju vojaškega roka in vojaškimi obvezniki rezervne sestave. Enaka je kadrovske dolžnosti pri funkcionalnih dolžnostih, ki se popolnjujejo s stalno sestavo. Ena ali več funkcionalnih dolžnosti je praviloma ena kadrovska dolžnost.

Kadrovska dolžnost je dolžnost, opredeljena v formaciji, ki se popolnjuje s pripadniki stalne sestave in je primerljiva s formacijsko dolžnostjo.

Sistemizacija dolžnosti je seznam kadrovske dolžnosti v Slovenski vojski oziroma ločeno po organizacijskih enotah SV, z opisom nalog in pogojev za njihovo opravljanje.

Analiza dela je tehničen in sistematičen pripomoček za zbiranje podatkov o delu. Je popis nalog, ki jih je treba opraviti. Pri tem je treba ločevati objektivne lastnosti delovnega mesta in lastnosti, ki se nanašajo na delavca. Analiza delavca je postopek, v katerem se ukvarjamo z lastnostmi, ki jih mora imeti delavec, če hoče dolžnost opravljati uspešno.

Opis dela je posledica delitve dela in določa rezultat, ki ga je treba doseči z opravljanjem nalog na neki dolžnosti. Opis dela z vsemi potrebnimi podatki je podlaga za sklepanje o potrebnem znanju, usposobljenosti, nazivu, torej činu in VED, delovnih izkušnjah, zahtevnosti dela, vključenosti v karierni sistem idr.

Opis dolžnosti je opis rezultata, ki ga je treba doseči na formacijski dolžnosti.

Javno priznano znanje je znanje, doseženo z javno veljavno izobrazbo.

Strokovna usposobljenost oziroma zmožnost obsega strokovno znanje in osebne sposobnosti za uporabo tega znanja.

Intelektualne, motorične, čutne in mehanske **sposobnosti** so posameznikov potencial za razvoj določenih zmožnosti in se najbolj izrazijo v kombinaciji z znanjem.

Strokovno znanje obsega izobrazbo in drugo uporabno ter posebno znanje. Je del človekove zmožnosti za reševanje že znanih nalog in težav.

Funkcionalno (uporabno) znanje je namensko znanje, osvojeno tako, da ga lahko uporabljamo v praksi.

Posebno znanje je znanje, pridobljeno s posebnim vojaškim šolanjem in je nujno za opravljanje vojaških poklicev.

Standardna klasifikacija poklicev je obvezen nacionalni standard. Namenjena je evidentiranju, zbiranju, obdelavi, analizi, posredovanju in prikazovanju podatkov o stanju in delovanju trga delovne sile. Pomemben del uporabe je razvrščanje dela v poklice, s čimer dobimo podatke za spremljanje poklicne strukture prebivalstva. Standardna klasifikacija poklicev nadomešča staro enotno standardno klasifikacijo in šifrant poklicev, temelji pa na mednarodni standardni klasifikaciji. V njej je deset glavnih skupin poklicev, in sicer:

1. zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji,
2. strokovnjaki (programi do- in podiplomskega univerzitetnega izobraževanja),
3. tehniki (programi srednjega in nadaljevalnega izobraževanja, brez univerzitetnih programov),
4. uradniki (programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni),
5. poklici za storitve (programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni),
6. kmetovalci (programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni),
7. poklici za neindustrijski način dela (programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni),
8. upravljavci strojev (programi srednjega izobraževanja – poklicni, tehnični, strokovni, splošni),
9. poklici za preprosta dela (izpolnjena osnovnošolska obveznost),
10. vojaški poklici (raven znanja v Standardni klasifikaciji poklicev ni opredeljena, je pa v Zakonu o obrambi).

Skupine, razen vojaških poklicev, so členjene naprej, in sicer na podskupine, področne skupine in enote področnih skupin, na primer zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji; direktorji, menedžerji; menedžerji proizvodnih enot; menedžerji proizvodnih enot v gradbeništvu.

Za vsako skupino so opisane naloge glavnih skupin in poklicev, navedeni so tudi sezname in primeri poklicev.

Glavna skupina vojaški poklici ima v standardni klasifikaciji poklicev podskupino in področno skupino z enakim imenom vojaški poklici ter področni podskupini vojaki in častniki. Podčastnikov ni. Mogoče so avtorji nameravali vojake in podčastnike združiti v eno področno podskupino, tako kot v drugih vojskah, za kar pa ni nobene podlage v veljavnih predpisih. Sedanji dokument je namreč nastal še pred načrtovanjem poklicne vojske, ki bo glede na število zaposlenih ter izražene kadrovske potrebe postala pomemben segment trga delovne sile.

POKLICI

Splošno

Poklic obsega niz del, pri katerih so pglavitne naloge in dolžnosti zelo podobne. Tradicionalno pojmovanje je enačilo poklic s strokovnim nazivom po končanem šolanju. V prejšnjem sistemu in v vsem socialističnem, torej netržnem gospodarstvu, ki je imelo visoko stopnjo zaposlenosti, je veliko zaposlenih opravljalo en poklic veliko let ali celo vse življenje. Razlikovanje med strokovno izobrazbo in delom, ki ga je nekdo opravljal, ni pomenilo pomembnega problema, zlasti analitičnega. Hitre spremembe v gospodarstvu in negospodarstvu, ki smo jim priča, pa vplivajo na hitro menjavanje zaposlitve in s tem tudi poklica.

Poklici so podlaga za pripravo izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Ločiti moramo torej pojma **strokovna izobrazba** (v literaturi se pogosto uporablja kvalifikacija), ki jo pridobimo v ožjem pomenu naziva po končani šoli, ter **poklic, kot vrsto dela, ki ga posameznik opravlja**. Pojavlja se tudi vprašanje poimenovanja poklicev, ki se v nekaterih primerih ujema z nazivom izobrazbe, v drugih pa sledi logiki mednarodnih dokumentov, kar je obdelano v standardni klasifikaciji poklicev.

Praksa kaže, da je za uspešno opravljanje nekega dela treba imeti več strokovnih nazivov ali celo več poklicev.

Zagotavljanje izobraževanja za pridobitev javne strokovne kvalifikacije je urejeno s temeljnimi zakoni ter podzakonskimi in izvršilnimi predpisi s področja šolstva. Urejena sta tudi verifikacija posameznih programov in poimenovanje poklicev, ki jih lahko opravljamo s pridobljenim znanjem. Naloge izobraževanja za pridobitev formalne izobrazbe, kot so opredeljene v zakonih, niso razen strokovnega opravljanja posamezne dolžnosti ali specialnosti nič drugačne kakor pri vojaškem strokovnem izobraževanju in usposabljanju. Razlika je le v tem, da je rezultat posamezne javne izobraževalne oblike splošno priznано spričevalo ali potrdilo z vsemi možnostmi in ugodnostmi, ki jih sistem zahteva in priznava za opravljanje nalog, medtem ko je rezultat vojaškega izobraževanja trenutno le interno priznana vojaška evidenčna dolžnost (VED).

Poklici v ameriški vojski

V tem delu ne predstavljam sistema poklicev v ameriški vojski, temveč splošen opis, ki bo še omogočil primerjavo.

Osnovna delitev v obravnavanem sistemu je na skupino častnikov in na skupino podčastnikov ter vojakov. Skupina častnikov je razdeljena na osem področij, in sicer menedžment, kadrovske dejavnosti, stike z javnostjo, saniteto, zdravstveno diagnostiko, inženiring, znanost in razvoj, transport ter bojevanje. V vsaki skupini so določene poklicne skupine in v njih poklici. Za področje bojevanja je na primer podskupina artilerijski častniki in v njej artilerijski častnik za samovozno artilerijo.

Skupina podčastniki in vojaki je razdeljena na dvanajst področij. Ob že navedenih skupinah pri častnikih so še administracija, servisi, strojno vzdrževanje, elektro vzdrževanje, gradbeništvo, strojni operaterji in specialisti, ni pa menedžmenta in zdravstvene diagnostike. V vsaki podskupini imajo določene poklice, ki se opravljajo v organizacijskih enotah. Za vsak poklic so opisane naloge, določeni so pričakovani rezultati, umeščenost v organizacijsko enoto, odgovornost za izvajanje nalog, nadrejeni poklici, morebitni podrejeni poklici, potrebna strokovna kvalifikacija za opravljanje nalog, čin, uvrstitev v plačno skupino idr.

Analitični pregled

Primerjava razvrstitev poklicev po standardni klasifikaciji poklicev z ameriškim sistemom:

V standardni klasifikaciji poklicev so glavna skupina, podskupina, področna skupina, enota področne skupine in naziv poklica, v ameriškem sistemu pa osnovni skupini, področja osnovnih skupin, podskupina v področju in poklic. Klasifikacijski sistem ni sam sebi namen, temveč naj bi bil v pomoč načrtovanju dela in znanja. Tako omogoča spremljanje trga dela in znanja.

Na podlagi tega lahko pripravimo ukrepe in načrtujemo razvoj dela ter pridobivanje znanja. Standardna klasifikacija poklicev in ameriški sistem sta zasnovana tako, da omogočata organizirano spremljanje poklicnih sprememb ter gibanj in potreb na trgu dela ter mednarodne primerjave, ki jih bomo z vključevanjem v Evropsko unijo in Nato gotovo potrebovali.

Ugotovimo lahko, da veljavne rešitve v standardni klasifikaciji za Slovensko vojsko ne ustrezajo več, saj se z ukinitvijo naborništva spreminjata količina in kakovost zaposlenih v Slovenski vojski, pojavlja pa se potreba po bolj učinkovitem ter kakovostnem povezovanju z okoljem, s tem pa tudi po uporabi poklica kot osnovne enote, s katero se vključujemo na trg del in znanja.

S pravilno opredelitvijo in uporabo poklica bomo lahko uveljavili tudi vse ugodnosti, pristojnosti in odgovornosti, ki so povezane s pridobitvijo strokovne izobrazbe in njeno uporabo v vojaški stroki.

Za razvoj sistema torej potrebujemo razširitev poklicev in javno verifikacijo vojaškega izobraževanja, ki ga bomo izvajali skladno z veljavnimi predpisi.

Z analogno uporabo veljavnih strokovnih rešitev za javni sektor je treba določiti poklice v Slovenski vojski. Po predstavljenih načelih obsega **vojaški poklic niz nalog, ki se opravljajo v okviru VED oziroma skupine VED – specialnosti, v katere so razvrščene po zahtevnosti in vsebinah podobne dolžnosti.**

Za opravljanje nalog v okviru VED ali skupine VED je potrebno točno določeno strokovno znanje, ki vključuje izobrazbo ter druga specialna in funkcionalna znanja. Z znanjem pridobimo sposobnost oziroma se strokovno usposobimo za opravljanje nalog neke formacijske dolžnosti, ki je zaradi urejenosti poslovanja, razumevanja in podrejenosti poimenovana ter ima naziv, čin ali razred. Strokovna usposobljenost vključuje strokovno znanje in osebne sposobnosti za uporabo tega znanja. Osebne sposobnosti se razvijajo tudi z delovnimi izkušnjami, torej delovno dobo na dolžnosti z enako ali za stopnjo nižjo izobrazbo in so oziroma bi morale biti v vojski na karierni poti nedvoumno določene. Seveda ne smemo misliti, da lahko samoumevno uporabimo sedanje VED, treba se bo namreč odločiti, kaj VED predstavlja in katere specialnosti obsega.

Pri znanju določimo raven, ki pomeni neposredno zahtevo večplastnosti nalog in obsega dela na formacijski dolžnosti ter vrsto znanja, ki jo zahtevajo konkretno področje dela, oprema, oborožitev, stroji, naprave, orodje, predmeti dela in vrsta izdelka ali storitev.

S pridobivanjem strokovnega znanja in s strokovno usposobljenostjo pridobivamo tudi pogoje za podelitev čina ali povišanje v činu oziroma pogoje za imenovanje v razred oziroma povišanje v razredih za vojaške uslužbence.

Čin in razred, v katerega je posameznik imenovan, sta odvisna od šolske in vojaške strokovne izobrazbe, poklica in formacijske dolžnosti.

Postavlja se vprašanje, ali vojaške poklice potrebujemo ali ne. Vojska se kot enakovreden element vključuje v javni sektor in mora biti temu primerno organizirana. Izpolnjevati mora pogoje za delovanje sistema, torej mora imeti vse elemente kot drugi sistemi v javni upravi. Če hočemo oblikovati urejen sistem, so vojaški poklici za oblikovanje, obvladovanje, spremljanje in razvoj sistema potrebni. Zlasti so pomembni zaradi vključevanja na trg dela in znanja ter njegovo obvladovanje in seveda zaradi mednarodnih primerjav.

Poklici so pomembni za profesionalizacijo, ki ni le popolnjevanje enot s poklicnimi vojaki, temveč organizirano povečevanje izobrazbe.

Profesionalizacija je organizacijska spremenljivka in pomeni število let formalnega izobraževanja zaposlenih v organizaciji oziroma v Slovenski vojski, ki se kaže v kakovosti opravljanja nalog v posameznem poklicu.

Pomembno je potrditi ali ovreči trditev, da vojaške poklice potrebujemo zaradi delovanja sistema in ne le zaradi tega, ker jih imajo ali nimajo v drugih vojskah. Predstavljeno naj bi pomagalo pri zbiranju argumentov za pravilnejšo odločitev.

Načrtovanje vojaškega poklica

V nadaljevanju predstavljam pristop k načrtovanju vojaških poklicev, ki sicer ni nikjer verificiran, vendar pa menim, da bo kmalu treba iskati podobne rešitve. Poklic naj obsega dela, katerih poglobitve naloge in dolžnosti so si zelo podobne. Vojaški poklic je skladno z veljavnimi predpisi nadgradnja civilnega in ga lahko opravljamo, če imamo z zakonom predpisano javno strokovno izobrazbo ter predpisano vojaško izobrazbo.

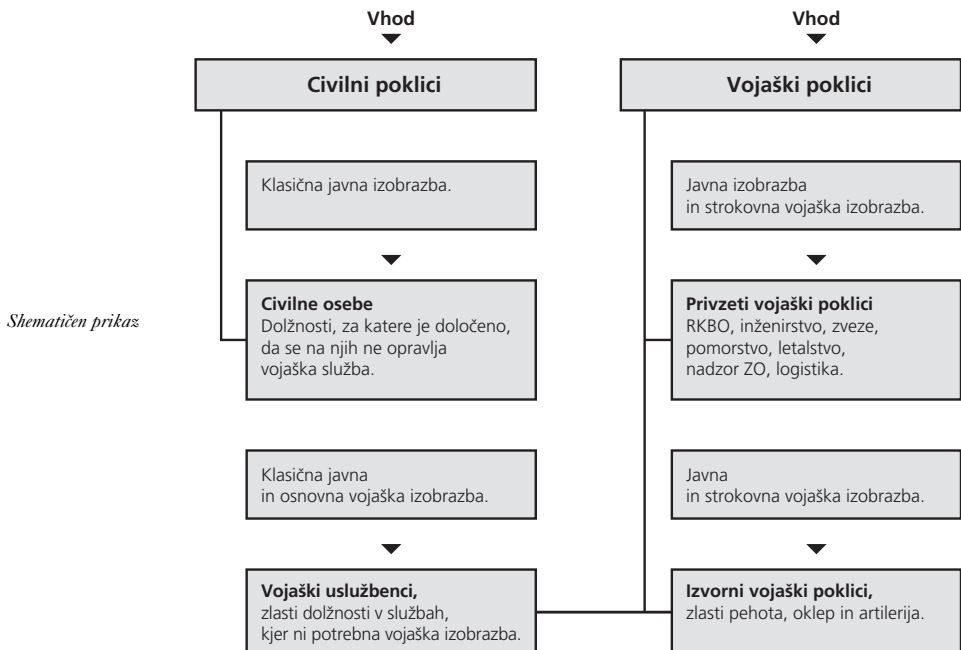
Delitev poklicev glede na pridobitev strokovne izobrazbe

V Slovenski vojski imamo vojaške poklice, za katere potrebujemo strokovno izobrazbo javnih ustanov v kombinaciji z vojaško strokovno izobrazbo ter

nadgradnjo z izobrazbo in izkušnjami, ki jih pridobimo le v vojaških ustanovah. V to skupino spadajo privzeti in izvorni vojaški poklici ter poklici vojaških uslužbencev. V drugi sklop poklicev pa spadajo tisti, ki jih lahko opravljamo z javno strokovno izobrazbo. To so poklici, za katere je pri formacijskih dolžnostih določeno, da na njih ne opravljamo vojaške službe in jih označujemo kot civilne.

Obrazložitev

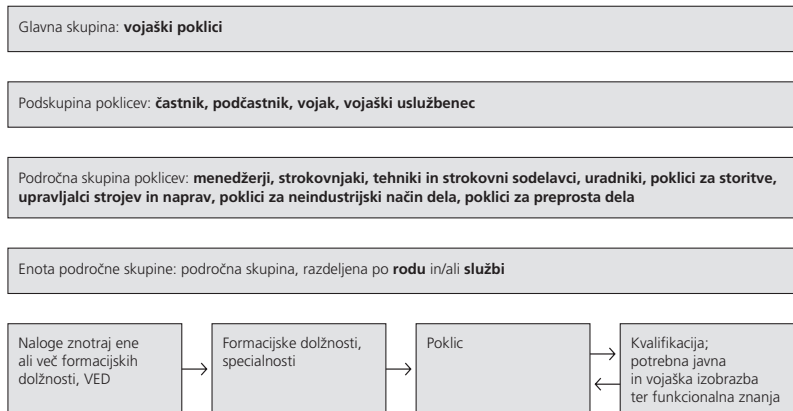
- a) Predstavljena zamisel je lahko strokovna podlaga za ureditev pomembnih osnov kadrovskega menedžmenta, zlasti načrtovanja formacijskih dolžnosti po skupinah, vojaškega šolstva, plačnega sistema, statusa vojakov v sistemu javnih uslužbencev ter delovanja notranjega in zunanjega trga delovne sile.
- b) Podlaga vojaške izobrazbe za vojaške poklice je civilna izobrazba, ki je pogoj za opravljanje enega od civilnih poklicev.
- c) Izvorni vojaški poklici so povsod tam, kjer so za opravljanje nalog potrebna pretežno vojaška znanja, ki jih pridobimo z izobraževanjem in usposabljanjem v vojaškem šolstvu doma ali v tujini oziroma v kombiniranih programih rednega in vojaškega šolstva ter jih brez vojaške izobrazbe ni mogoče opravljati.



- d) Dolžnosti civilnih oseb se načrtujejo v vseh organizacijskih enotah nad ravno bataljona. Dolžnosti vojaških uslužbencev lahko načrtujemo v vseh enotah, poveljstvih in zavodih. Privzete vojaške poklice lahko načrtujemo zlasti za rodovske bataljone, izvirne vojaške poklice pa za oklep, artilerijo in pehoto.

Načelo načrtovanja

Za ureditev sistema (uporabnost in primerljivost) bi se morali ob upoštevanju vojaških specifičnost organizirati tako kot drugi v državni upravi in določiti poklice v Slovenski vojski po naslednjem načelu:



Pri načrtovanju bo treba upoštevati:

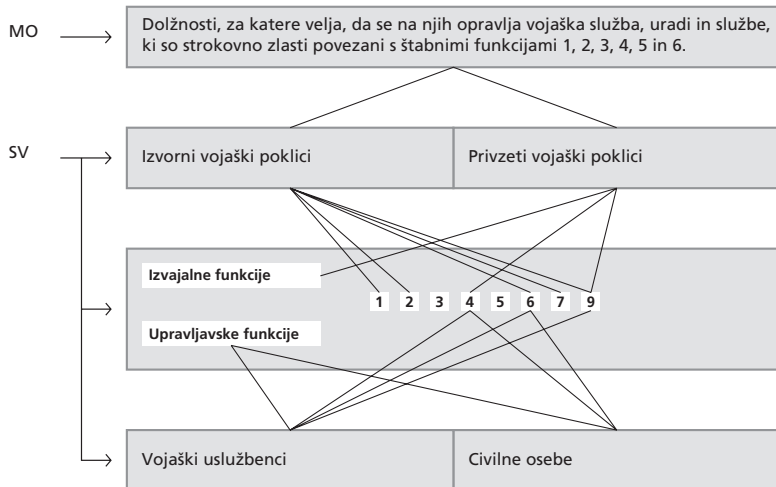
- a) Vojaški poklic je sklop dejavnosti, za katere je potrebna določena usposobljenost, ki jo dosežemo z izobraževanjem in usposabljanjem v rednem šolanju, s kombinacijo rednega in vojaškega šolanja ter pri vojaškem šolanju doma in v tujini.
Poklic je tudi statistično-analitična enota, v katero razvrščamo po vsebini in zahtevnosti podobna dela in naloge.
- b) V rednem izobraževanju pridobimo strokovno izobrazbo za poklic po veljavnih programih. V kombiniranem sistemu bi po predlogu lahko pridobili strokovno izobrazbo za poklic z rednimi programi, v katere so vključeni vojaški moduli. Strokovno izobrazbo za popolnoma vojaške poklice pridobimo po verificiranih programih, po katerih se izvajata izobraževanje in usposabljanje v vojaških izobraževalnih ustanovah doma

oziroma v tujini in ki imajo podlago v katalogih znanj.

- c) Vojaške poklice potrebujemo v poveljstvih, enotah in zavodih SV ter na delovnih mestih v MO, za katera velja, da se na njih opravlja vojaška služba.
- d) Vojaški poklici so določeni tudi v standardni klasifikaciji poklicev. So posebna glavna skupina, v kateri so hierarhično razvrščeni poklici v podskupine častniki, podčastniki in vojaki. Nimamo pa določenih področnih skupin, ki bi bile po logiki lahko rodovi in službe, ter enot področnih skupin, ki naj bi predstavljale dolžnosti po VED ali po specialnostih, če VED ne pomeni samo osnovne vojaške usposobljenosti.

Povezanost in uporaba vojaških poklicev v obrambnem sistemu

Prikaz povezav med nekaterimi strokovnimi štabnimi funkcijami (1 kadrovska, 2 obveščevalna, 3 operativna, 4 logistična, 5 sodelovanje s civilnimi strukturami, 6 zveze in informatika), privzetimi poklici, izvornimi vojaškimi poklici in poklici v uradih ter službah MO, kjer so sistemizirana delovna mesta, na katerih se opravlja vojaška služba.

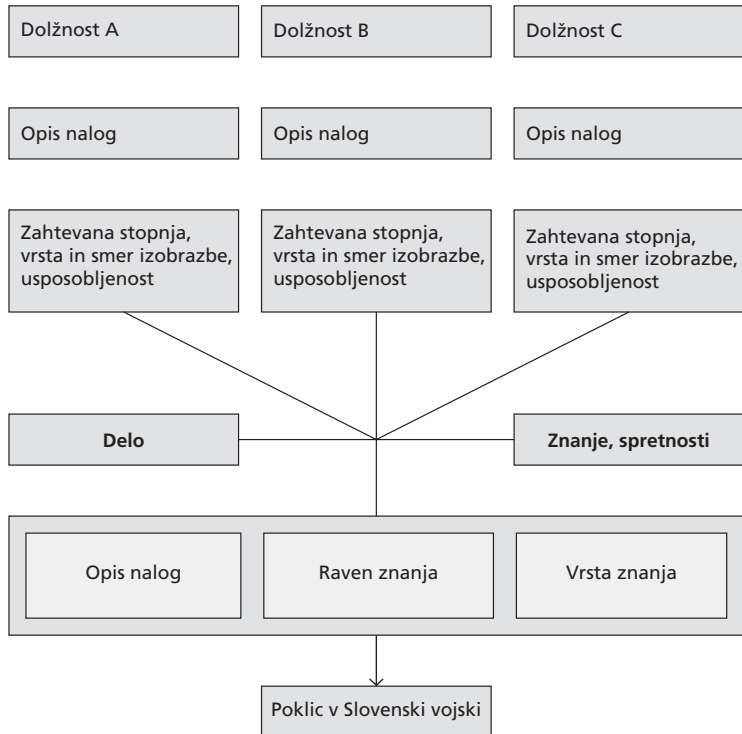


Metodologija za določanje poklica v Slovenski vojski

Skladno s predstavljenim lahko uporabimo v naši državi preverjeno metodologijo določanja poklicev in v proces vključimo posebnosti Zakona o obrambi.

Metodološko načelo

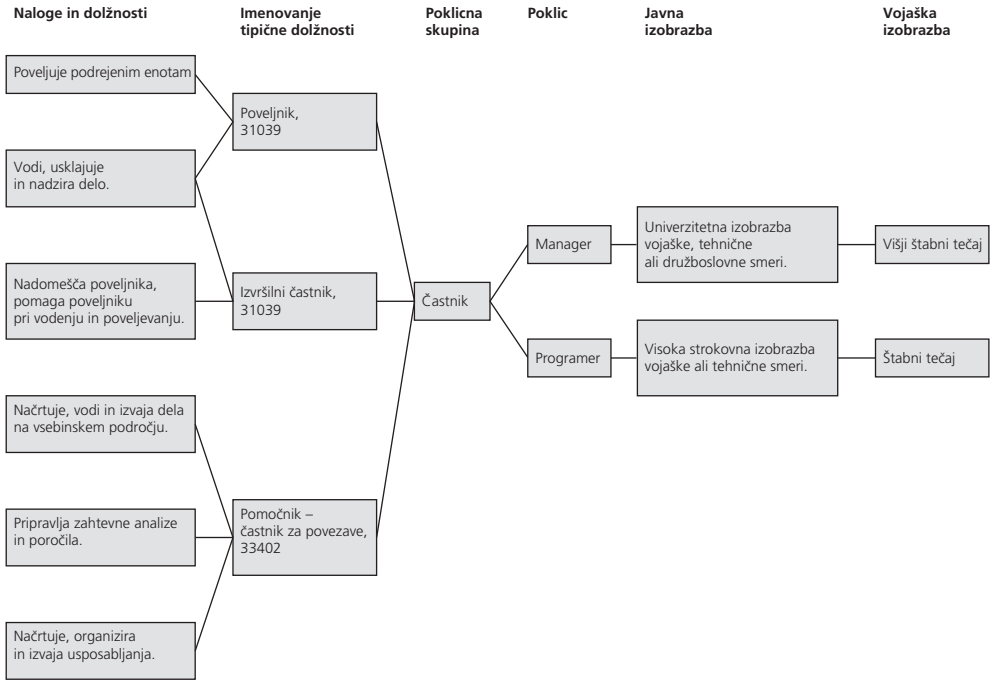
Metodološko načelo



To je poskus uvedbe poklicev v sistem Slovenske vojske, ki vključuje razpoložljivo znanje s tega področja in nima namena vsiljevati rešitev, temveč spodbuditi razvoj postopka za načrtovanje poklicev in njihovo uporabo pri obvladovanju poslovnega procesa v Slovenski vojski ter njeno vključevanje v delovanje trga delovne sile.

Delovni pripomoček za načrtovanje poklicev – priloga

DOLŽNOSTI PO POKLICIH



LITERATURA:

- *B. Lipičnik: Ravnanje z ljudmi pri delu, Gospodarski vestnik, Ljubljana 1998.*
- *Military Career Guide – USA Army.*
- *Zakon o obrambi.*
- *Predpisi o vzgoji in izobraževanju.*
- *Standardna klasifikacija poklicev.*
- *Zakon o javnih uslužbencih.*
- *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju.*
- *Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.*
- *Kolektivna pogodba za javni sektor.*
- *Navodilo o merilih za določitev rodu oziroma službe in vojaškoevidenčne dolžnosti.*
- *Navodilo o specialnostih in vojaškoevidenčnih dolžnostih.*

VOJAŠKI VODJA – POVELJNIK

POVZETEK

Prispevek predstavlja nekatere temeljne značilnosti vojaškega vodje – poveljnika, njegove lastnosti, ki omogočajo kvaliteten pristop, odnos do sodelavcev in podrejenih ter ravnanje s človeškimi viri.

KLJUČNE BESEDE

Profesija, vojaško vodenje, vojaška etika, vojaški vodja.

ABSTRACT

The article presents some basic characteristics of a military leader – commander, his characteristics, enabling a qualitative approach, his attitude towards co-workers and subordinated personnel, and the treatment of human resources.

KEY WORDS

Profession, Military Leadership, Military Ethics, Military Leader.

UVOD

Velike družbene spremembe rušijo stoletne kulture in družbenopolitične sisteme, ki navzven delujejo kot večne nepremagljive ovire. Novi politični sistemi in kulture nastajajo na ruševinah starega, svojo samostojnost in neodvisnost pa si zagotavljajo z vojsko.

Vsaka vojska je organizirana kot specifična organizacija, ki pripada velikemu družbenemu sistemu. Za vojaško organizacijo veljajo natančno določena pravila delovanja in vedenja.

V zadnjih letih se vojaška organizacija večine sodobnih vojsk spreminja, spremembe pa izhajajo iz nove varnostne situacije v mednarodni skupnosti. Vojska dobiva nove naloge, izhajajoče predvsem iz novih družbenih vrednot, ki poudarjajo mir in pravice različnih družbenih skupnosti ter posameznikov. Najpomembnejši dejavnik vojaške organizacije je človek – vojaški profesionallec. Vojaški profesionallec je splošno ime, ki se uporablja za vse poklicne vojake oziroma za vse tiste, ki delajo na operativnih dolžnostih v vojski. Sem uvrščamo poveljniški in drug visoko usposobljen strokovni kader, ki ga s skupnim imenom imenujemo častniški zbor.

Spremembe sedanjih vojaških organizacij izhajajo iz:

- novih varnostnih situacij v mednarodni skupnosti, ki zahtevajo izvrševanje drugačnih nalog;
- novih družbenih vrednot, ki predvsem poudarjajo mir in pravice posameznikov ter družbenih skupnosti;
- tehničnega in tehnološkega razvoja.

Glede na te spremembe se spreminja tudi profesionalni kader, ki ga bodo v prihodnje sestavljali strokovnjaki za različna civilna področja.

VOJAŠKI PROFESIONALEC – POVELJNIK

Splošno o profesiji in profesionalcu

»Profesija je sistem specializiranih dejavnosti in nalog, ki:

- so jasno izločene v bolj ali manj koherentno celoto v obstoječi družbeni in tehnični delitvi dela,
- jih v obstoječi družbeni strukturi opravlja posebna družbena skupina in
- ki so usmerjene v proizvodnjo določenih predmetov ali opravljanje storitev.«
(Svetlik, 1979: 183)

Profesije si prilaščajo monopol nad določenimi viri oziroma znanjem, kolikšen je ta monopol, pa je odvisno od tega, koliko si bodo znotraj profesije prizadevali za razvoj področja ter kakšna so prizadevanja profesij, ki se ukvarjajo s podobnim področjem.

Pripadnik profesije je profesionallec, ki naj bi bil strokovnjak s specializiranim teoretičnim znanjem in večšino oziroma praktičnim znanjem na pomembnem področju. Pripadniki profesije pa nimajo le monopola nad znanjem, ampak

nadzorujejo tudi vstop novih kandidatov v profesijo ter delo profesionalnih kolegov. Vse to kaže na avtonomijo profesije. Na splošno velja, da je ena izmed njenih bistvenih značilnosti prav avtoriteta.

Avtoriteta obsega:

- ugled vodje in na njem temelječo sposobnost vplivanja na druge ljudi, ugled pa si vodja ustvari na podlagi splošne kulture, strokovnega in organizacijskega znanja, pravičnega odnosa do ljudi itn.;
- oblast, ki je bila vodji zaupana v družbi (v demokratični družbi je to organizirana družba) in v vojaškem sistemu, pomeni, da ima vsakdo toliko avtoritete, kolikor visok je njegov čin.

Za vsako profesijo in za njene predstavnike – tudi za vojaško, velja:

- visoka stopnja specializiranega teoretičnega znanja ter določene metode in načrti za uporabo tega znanja v praksi;
- opravljanje nalog po etičnih pravilih oziroma kodeksu;
- skupno urjenje (Jelušič, 1992: 142) omogoča povezovanje in visoko stopnjo korporativnosti, skupnosti, ki izhaja iz kolektivne navezanosti na določene doktrine in metode.

Razvoj vojaške profesije

Vojaška profesija se je razvila v devetnajstem stoletju, saj je bilo pred tem vojaško razmišljanje neprofesionalno. Ni bilo nobenega posebnega koncepta vojaške znanosti, ni bilo enotnosti, teorije in sistema. Vojaški pisci so trdili, da ni mogoče razvijati vojaške znanosti, ker vojna nima načel in pravil. Uspešni vojaki naj bi bili naravni talenti.

Med osemnajstim in devetnajstim stoletjem prihaja v vojskah do številnih sprememb:

- odpravljen je bil pogoj, da mora biti kandidat za vstop in napredovanje aristokratskega rodu;
- zahtevana je bila vsaj minimalna osnovna izobrazba;
- oblikovani so bili štabi, ki so tipično profesionalne institucije.

Poleg tega sta takrat potekala tudi dva pomembna svetovna procesa, in sicer centralizacija držav in industrijska revolucija. Začele so nastajati vojaške akademije, njihovo ustanovitev so zahtevale velike armade, ki so bile organizirane v manjše enote. Za obvladovanje teh armad pa so potrebovali častnike, ki bi tem enotam poveljevali in jih organizirano vodili.

Razvoj družbe je prinesel tudi tehnološke novosti, ki so spreminjale star način vojskovanja. Novi častniki so začeli izpodrivati plemstvo, ki sta ga povezovala skupni socialni izvor in družinska pripadnost. Nekdanjo kohezivnost je tako zamenjal vojaški duh.

V devetnajstem stoletju je imela Prusija ključno vlogo na področju vojaškega profesionalizma. Za datum nastanka vojaške profesije zato nekateri štejejo 6. avgust 1808, ker je takrat pruska vlada izdala odlok o poimenovanju častnikov. S tem odlokom je odpravila razredne omejitve za vstop v vojsko (Huntington, 1957: 19–58).

Poleg tega je Prusija ustanovila tudi generalštab, ustanovitev pa je imela izreden vpliv na vodenje ter poveljevanje oboroženim silam v vojni. Načrtno ukvarjanje z vojsko je omogočilo veliko zmago Prusije in njeno krepitev, ki je vodila k združitvi Nemčije leta 1871.

Prusija je bila osrednja sila na področju vojaškega profesionalizma tistega časa, zato ji mnogi avtorji, ki proučujejo začetke vojaškega profesionalizma, priznavajo vodilno vlogo pri njegovem razvoju.

Posebnosti vojaške profesije

Danes se vojaška profesija poskuša uveljaviti med drugimi, čeprav zanjo veljajo nekatere posebnosti.

Strokovnost

Znotraj vojaške profesije delajo strokovnjaki za različna področja, ker so oborožene sile sestavljene iz več zvrsti in rodov.

Strokovnost v vojaški profesiji zagotavljajo teoretična znanja, ki dajejo profesionalnim vojakom status vojaških intelektualcev. Vendar vse te vojaške strokovnjake povezuje in jih hkrati ločuje od civilnih posebna veščina – »upravljanje z nasiljem«. Za obvladovanje te veščine mora vojaški profesionallec opraviti zahteven študij in posebno urjenje (Huntington, 1980: 37–45).

V miru vojaški profesionallec težko pokaže svoje znanje, zato se javnost pogosto sprašuje, ali je vojska sploh potrebna. Taka stališča ne prinašajo ugleda in vojaškim pripadnikom ne dvigujejo samozavesti. Oborožene sile zagotavljajo varnost države tudi brez uporabe sile, saj lahko že samo njihov obstoj odvrča morebitnega agresorja.

Profesionalna avtonomija

Vojaška profesija poskuša ohraniti svojo avtonomijo z zaprtim sistemom izobraževanja, nadzorom pri naboru in ohranjanjem tradicij. Vse njeno delovanje je odvisno od finančnih sredstev, ki jih zagotavlja družba, in od zakonskih določil.

Odgovornost častnikov

Častniki, kot najvišji po rangu v kategoriji profesionalcev, so za svoje postopke odgovorni tako javnosti kot tudi svojim profesionalnim kolegom. Tako se ločijo od drugih strokovnjakov, poleg tega pa njihovega dela ni mogoče v celoti vrednotiti na trgu, zato so pri nagrajevanju postavljeni v poseben položaj. Za delo jih ne motivira dobiček, ampak družbena odgovornost.

Koncept uporabnika

Uporabnik je tisti subjekt, ki mu je profesionallec odgovoren za svoje delo. Za vojsko nekateri menijo, da je njen uporabnik družba, drugi pa, da je država. Vsekakor je treba zakonsko urediti njeno neposredno odgovornost. Če odgovornost ni določena, ostaja vojska brez političnega nadzora – posledice takih rešitev pa so znane.

Korporativnost (skupinskost)

Vstop v vojsko omejujejo postavljeni kriteriji, simboli pripadnosti, kot so uniforma, čini in druge oznake, pa so vidni navzven, zato dajejo nosilcu v vojski in včasih celo v družbi določen položaj in s tem povezano moč. Pri pripadnikih vojske občutek skupinskosti temelji na disciplini in urjenjih, ki jih opravijo, ter na družbeni odgovornosti, ki je skupna vsem članom (Jelušič, 1992: 155).

Neomejena služba

Vojaški profesionallec mora biti med opravljanjem nalog pripravljen tudi na žrtvovanje svojega življenja. Zasebnega življenja ne more ločevati od službe. Tega mu ne nalaga samo profesionalna etika, ampak tudi država s svojimi zakoni in predpisi. Država pa mu pogosto krati nekatere državljanske pravice, kot so na primer članstvo v političnih strankah, v sindikatih itn. Vojaški profesionallec običajno ostaja zvest svoji profesiji tudi zato, ker njegova znanja niso uporabna v civilnih poklicih.

Profesionalna kultura

Vojaška profesija se mora zavedati lastnega družbenega pomena in odgovornosti. Lojalnost državi in njenim simbolom vojaki potrjujejo s prisego, zelo pomemben vidik je tudi vojaška kultura.

Uniforme, službene oznake in odlikovanja imajo velik pomen, poleg tega pa vojska poskuša s ceremoniali, kot so parade ali sodelovanje častne enote, vzpostaviti stik z javnostjo in se tako približati tistim, ki naj bi jim služila za uresničitev njihovih interesov.

Etika vojaške profesije varuje civilno okolje pred zlorabo monopola, ki ga imajo profesionalni vojaki pri ravnanju z oboroženim kolektivnim nasiljem. Ves odnos vojakov in vojaške organizacije do javnosti določajo pravila. Vojska v ospredje postavlja »gentlemanstvo«, ki deloma izhaja iz viteške tradicije, deloma pa odraža dejstvo, da uniforma postavlja vojaka zunaj civilne skupnosti (Jelušič, 1992: 158).

Sankcije skupnosti

V vojaški profesiji je področje urjenja legatno avtonomno. Vendar pa se javnost pogosto sprašuje o smiselnosti nekaterih postopkov urjenja, o vsebinah usposabljanja, o medsebojnih odnosih častnikov in vojakov. Če se občasno javno izpostavi del vojske, se večja njen ugled v družbi, hkrati pa je pod nadzorom morebitna brutalnost starešinskega kadra.

Profesionalna avtoriteta

Vso avtoriteto daje vojski politika, ker je znotraj političnega sistema, hkrati pa lahko močno vpliva na politično moč (Jelušič, 1992: 162).

Proučevanje vojaške profesije se je razvilo predvsem zato, ker je tako mogoče analizirati spremembe v notranji strukturi sodobnih vojaških organizacij. Na podlagi tega se lahko izoblikuje podoba sodobnega vojaškega profesionalca, ki je sposoben zadovoljiti potrebe družbe.

Vojaški vodja – poveljnik

Vojaško vodenje je proces usmerjanja enot in posameznikov pri uresničevanju postavljenih ciljev vojaške organizacije. Izvajajo ga posamezniki ali skupine in je ena od dejavnosti vojaške organizacije, ki se izraža z načinom vodenja dela in ljudi pri opravljanju nalog oziroma uresničevanju zastavljenih ciljev. Osnova

za delovanje sistema vodenja so zastavljeni cilji, ki izhajajo iz ciljev vojaške organizacije.

Zastavljeni cilji narekujejo dejavnosti za njihovo uresničevanje, te pa se integrirajo v določene skupine po naravi opravljanja naloge.

Za usmerjanje uresničevanja ciljev in nalog so določeni posamezni organi (posamezniki ali skupine). Njihovo mesto in vlogo določamo na podlagi delitve dela. To je združevanje nosilcev funkcij v organizaciji, oziroma struktura organov vodenja.

Vse organizacije in organizacijske enote imajo področje delovanja določeno v horizontali in vertikali. To je okvir, v katerem se uresničujejo notranji premiki, oziroma prostor, v katerem organizacija živi s svojimi elementi. Vodenje kot ena od dejavnosti organizacije je omejeno z organizacijskim področjem.

Vojaško vodenje usmerja dejavnost vojaške organizacije. To je nepretrgan proces zbiranja podatkov, analize, odločanja, dodeljevanja nalog in nadzora nad doseženimi rezultati.

Vodenje uresničujejo posamezniki (poveljniki, upravniki, direktorji, načelniki, pomočniki, namestniki, referenti in drugi) ali vodilni organi s skupinsko strukturo. Vodenje je organizacijsko določeno, podeljeno, strukturirano in usmerjeno.

Obstoj vojaške organizacije ima dve temeljni nalogi:

- kot organizirana oborožena sila s svojim obstojem in pripravljenostjo odvrne morebitnega nasprotnika od njegovih namer;
- v primeru agresije ali drugačnega nasilja z oboroženim bojem ali z drugimi oblikami boja premaga nasprotnika.

Iz tega lahko sklepamo, da ima vojaška organizacija naloge tako v vojni kot tudi v miru. Delovanje vojaške organizacije torej ni določeno samo z vojnimi kategorijami, ampak z vojnimi in mirnodobnimi.

Vodenje se izraža kot odnos med ljudmi v organizaciji, ker je ta sestavljena iz ljudi in sredstev ter strukturno povezana. Medsebojni odnosi so v procesu vodenja stalni in se pojavljajo v različnih oblikah.

Osebnostne značilnosti vojaškega vodje

Temeljna naloga vojaškega profesionalca je še vedno ravnanje z nasiljem, kar pomeni, da častnik :

- organizira, opremlja in uri vojaško silo,

- načrtuje njene dejavnosti in
 - vodi njeno delovanje znotraj in zunaj bojevanja (Huntington, 1957: 11).
- Vojaški poveljnik potrebuje nekatere osebne lastnosti, s katerimi je delo z ljudmi lažje in uspešnejše. Če želi vojaški vodja pravočasno in uspešno opraviti določeno nalogo, mora pravilno oceniti sposobnosti in motivacijo svojih podrejenih. V enoti, ki jo vodi, mora ustvariti ozračje, v katerem bodo njegovi podrejeni čutili spodbudo za dejavno sodelovanje in mu pomagali pri uresničitvi naloge (Military Leadership, 1990 : 3–4).

Vodja si mora ustvariti realno podobo o tem, kdo je, kaj zna in kaj je sposoben storiti. Vedeti mora, v čem je njegova moč, v čem so njegove slabosti, kakšne so njegove zmogljivosti in omejitve, da lahko obvlada sebe in uspešno vodi podrejene vojake.

Zavedati se je treba, da častnikov ne volimo oziroma ne postanejo vodje, ker so v nečem boljši od drugih, pač pa jih določajo in ohranjajo nadrejeni po liniji vodenja in poveljevanja.

Sodobna vojska zahteva častnike, ki znajo dobro voditi in ukazovati. Na podlagi raziskav se je uveljavilo spoznanje, da se je vodenja mogoče v veliki meri naučiti in da so prirojene lastnosti človeku samo v pomoč. Tako je zanikano prepričanje, da so vodje lahko le tisti, ki so za to rojeni.

Uspešen vodja je oseba, ki združuje predvsem naslednje splošne lastnosti:

- sposobnost (inteligentnost, verbalna sposobnost, sposobnost presojanja),
- dosežki (znanje),
- odgovornost (zanesljivost, iniciativnost, vztrajnost, agresivnost, samozaupanje, želja po uspehu),
- participacija (aktivnost, sociabilnost, prilagodljivost, smisel za humor),
- status (socialnoekonomski položaj, popularnost) (Kavčič, 1991: 215).

Za vojaškega vodjo pa velja:

- da je s svojimi osebnimi lastnostmi zgled svojim podrejenim,
- da ima močan in spoštovanja vreden značaj,
- da ravna skladno s profesionalno vojaško etiko,
- da je sposoben reševati zapletene etične dileme.

Lastnosti vojaškega vodje

Različni avtorji poudarjajo različne lastnosti, ki so pomembne za vojaškega vodjo. V nadaljevanju bom opredelil lastnosti, ki sem jih povzel iz tuje literature.

Lastnosti vojaškega vodje – poveljnika so:

- odločnost,
- prilagodljivost,
- psihična stabilnost,
- lojalnost državi in enoti,
- pripravljenost na žrtvovanje,
- pogum,
- discipliniranost,
- strokovnost,
- iskrenost,
- privrženost,
- pripravljenost na sodelovanje (Military Leadership, 1990: 34).

Poleg naštetih lastnosti pa mora vojaški vodja – poveljnik:

- delovati s svojim zgledom,
- imeti trden značaj,
- biti privržen vojaški etiki,
- biti sposoben razreševati kompleksne etične dileme,
- skrbeti za svoje podrejene,
- graditi vojaški kolektiv (Military Leadership, 1990:34).

Predvsem pa vodilne v vojski odlikujejo naslednje štiri individualne lastnosti:

1. *Pogum, ki se pojavlja kot fizični in moralni.*

O fizičnem pogumu govorimo, ko posameznik premaga strah pred telesno poškodbo in opravi svojo nalogo ne glede na nevarnost. Moralni pogum pa pomeni premagati tudi druge oblike strahu, to pomeni trdno zagovarjati svoje vrednote, moralna načela in prepričanja. Človek pokaže svoj moralni pogum tedaj, ko skladno z eno izmed svojih vrednot ali moralnih načel ravna tudi v primeru, ko ni v njegovo korist.

2. *Iskrenost.*

Je odraz osebne integritete in pomeni, da je do svojih podrejenih, nadrejenih in sebi enakih odkrit in pošten.

Nestrinjanje z drugimi in zagovarjanje svojega stališča ni nič slabega, vendar mora biti pravilno izraženo.

3. *Strokovnost (kompetentnost).*

Imeti in spoštovati mora profesionalno vojaško znanje in veščino.

Strokovnost je pogoj, da lahko uri enoto in jo razvije v povezano, disciplinirano celoto, ki obvlada vse individualne in kolektivne veščine,

potrebne za zmago v boju. Hkrati pa je strokovnost tudi podlaga za razvoj zaupanja vase in lastno enoto, kar je ključni dejavnik moralnega stanja in poguma pripadnikov enote.

4. *Privrženost.*

Privrženost se izraža v maksimalnem prizadevanju vojaškega vodje, da čim bolj opravlja vse svoje naloge (Military Leadership, 1990: 23–24).

Značaj vojaškega vodje

Značaj označuje notranjo moč človeka in povezuje njegove vrednote in vedenje. Značajan človek bo vedno počel tisto, kar je po njegovem prav in dobro, ne glede na okoliščine.

Dejavnost vojaškega vodenja zahteva, da ima vodja naslednje značajске lastnosti: odločnost, vztrajnost, samodiscipliniranost, iniciativnost, prožnost, doslednost, sočutje itn.

Vodja ima lahko močan ali šibek značaj. Oseba z močnim značajem ve, kaj hoče, je vneta, energična, samodisciplinirana, ima močno voljo in pogum, da doseže zastavljen cilj, in zmore priznati svojo zmoto. Nasprotno pa oseba s šibkim značajem ne ve, kaj je treba storiti, nima cilja, močne volje, samodiscipline in poguma.

Človek je včasih sam najboljši razsodnik moči in slabosti svojega značaja, včasih pa slabosti ni sposoben opaziti. Takrat mora biti dovzeten za kritiko iz okolja in nasvete drugih ljudi.

Za oblikovanje in nenehno krepitev svojega značaja je odgovoren vsak sam, drugi mu lahko pri tem samo pomagajo.

Profesionalna vojaška etika

Etika vključuje načela ali standarde, ki usmerjajo človeka v uresničevanje moralnih oziroma pozitivnih stvari.

Osnovne opredelitve etike in morale dopolnjujem s predstavitvijo pojmov vesti, svobode, odgovornosti in dolžnosti ter njihove medsebojne povezanosti.

Vest

Vest (nekateri avtorji uporabljajo izraz *moralna zavest*) najpogosteje pojmuje kot tisti del človekove zavesti, ki posamezniku omogoča moralno presojo njegovih dejanj. Jelovac (1997, str. 30) predstavlja vest kot vodilo skozi področje nravnih fenomenov, ki posameznika napeljuje k poštenemu ravnanju.

Predstavlja jo kot osrednji mehanizem moralnega samospodbujanja in samokaznovanja človeka.

Sruk (1999, str. 521–522) se v poskusu definiranja vesti dotakne njenih izkustvenih temeljev oziroma njenega izvora. Vest predstavi kot celoto stališč, vrednot, meril in čustev, na podlagi katerih posameznik ocenjuje svoja pretekla, trenutna ali prihodnja dejanja kot dobra ali zla. Tako zasnovana zavest je v veliki meri odvisna od posameznikovega konkretnega družbenega življenja, od zanj relevantnih moralnih izkušenj, kultiviranosti, izobraženosti, vzgojenosti in verovanj.

Tudi Stres (1999, str. 179–187) pogojuje moralno zavest z vzgojo, civilizacijskim in kulturnim okoljem ter z lastno moralno izkušnjo, vendar pri vsem tem pripisuje razumu največjo vlogo. V poskusu teoretične opredelitve vesti sta se v zgodovini oblikovali dve struji. Prva smer enači vest z razumom oziroma jo z razumom najtesneje povezuje, druga smer jo od umnosti povsem ločuje. Nasproti racionalnemu pojmovanju vesti postavlja neko posebno duhovno sposobnost, intuicijo ali občutje (Stres, 1999, str. 181–182). Stres meni, da je moralna zavest človekova izvirna umska zmožnost in dejavnost. Posameznik nad njo nima oblasti, saj deluje neposredno, nujno in samodejno. Nosilec vesti je človekov razum – vest ni zgolj domena čustev ali občutij, saj ni iracionalna in nerazsodna. Stres (1999, str. 179–187) ločuje *formalni* in *vsebinski* vidik vesti. S formalnim vidikom pojmuje posameznikovo zavedanje razlike med dobrim in zlim. Gre za sposobnost vrednostne opredelitve dejanj. S tega vidika je vest začetek in izvir moralnosti. Vsaki presoji pa sledi dejavnost. Posameznik je dolžan storiti dobro in pravilno dejanje, ki pa se lahko v konkretnih okoliščinah zelo spreminja. Vest v materialnem ali vsebinskem pomenu je torej védenje o tem, katero je tisto dejanje, ki ga mora posameznik v določenem trenutku narediti. Posledično ima človekov razum v delovanju vesti v materialnem pomenu, to je pri določanju moralne dolžnosti, odločilno vlogo.

Svoboda

Pri presojanju moralnosti profesionalnih odločitev ne moremo mimo pojma svobode. Osebna in družbena regulativa nimata nobenega smisla, če človek ni svoboden in odgovoren za svoja dejanja. Stres (1999, str. 102–103) opozarja na neločljivo povezanost morale in svobode. Po njegovem mnenju je moralnost posledica dejstva, da smo svobodni, svoboda pa je razlog, da moralnost sploh obstaja.

Moralnost je potrebna za usmerjanje naših dejanj, kolikor so ta svobodna. Avtor razlikuje *negativno svobodo*, ki je svoboda od *nečesa*, od *pozitivne svobode*, ki je svoboda za nekaj in ki temelji na samodoločanju. Prva oblika svobode predstavlja osvobajanje od različnih zunanjih dejavnikov, ovir in odporov, medtem ko druga pomeni udejanjanje povsem konkretnih pravil, vrednot in svoboščin. Svoboda kot gola odsotnost prisile ni popolna oblika svobode. Negativna svoboda je zmožnost razpolaganja s seboj, pozitivna pa zmožnost določiti samega sebe za nekaj (Stres, 1999, str. 102–103). Stres opozarja na sicer razširjeno, a zmotno interpretacijo povezave med posameznikovo moralno obveznostjo in njegovo osebno svobodo. Moralna obveznost človeka zavezuje k določenemu ravnanju, zato jo marsikdo razume kot nasprotje svobode in nezdružljivo s svobodo. Toda moralna obveznost za posameznika ne predstavlja fizične ali psihološke prisile. Moralnost svobode ne ukinja, ampak jo vseskozi predpostavlja in je njen nujni pogoj. Do podobnih sklepov prihaja tudi Jelovac (1997, str. 31) – dokler ni zagotovljena avtonomnost volje posameznikov in skupin, ni mogoče govoriti o fenomenu morale. Svobodna volja je temeljni pogoj odgovornega obnašanja in ravnanja.

Vprašanje svobodnega odločanja se mi zdi še posebej aktualno pri presoji etično spornih odločitev v procesu računovodskega informiranja. Oblikovalci računovodskih informacij so pogosto ekonomsko odvisni od svojih delodajalcev, soočajo pa se tudi s pritiski javnosti in drugih interesnih skupin. Avtonomnost profesionalnih odločitev je v omenjenih primerih vprašljiva. Zavestno izkrivljanje in selektivno posredovanje računovodskih informacij ne zaslužita strokovnega in etičnega opravičila, zahtevata pa objektivno presojo osebne odgovornosti.

Odgovornost

Več kot očitno je dejstvo, da vseh dejanj ni mogoče oziroma ni smiselno moralno ovrednotiti. Pogosto se človek svojih dejanj ne zaveda in se o njih ne odloča. Stres (1999, str. 21–23) poudarja, da nepremišljena in neosebna dejanja niso neposredno moralna ali nemoralna v negativnem smislu; so kvečjemu amoralna in zato niso podrejena etičnemu presojanju. Človekovo dejanje v pravem pomenu besede je torej tisto dejanje, za katerega se posameznik odloči zavestno in premišljeno, le v takem dejanju se človek odraža kot odgovorna oseba. Stres (1999, str. 21–23) postavlja posameznikovo prostovoljno oziroma svobodno ravnanje kot temeljni pogoj odgovornosti. Biti odgovoren pomeni biti zmožen, sposoben in pripravljen nositi posledice; človek lahko

odgovarja le za tiste stvari, ki ne presegajo njegovih umskih in fizičnih zmožnosti. Objektivna presoja strokovnjakove osebne odgovornosti zahteva ovrednotenje vseh dejstev, ki so vplivala na njegovo profesionalno odločitev. Jelovac (1997, str. 32–33) navaja, da v etični teoriji obstajata vsaj dve vrsti osebne odgovornosti: subjektivna in objektivna. V primeru subjektivne odgovornosti se posameznik čuti odgovornega samo za znane, predvidljive, obvladljive in pričakovane posledice znotraj svojih razsodnih in praktičnih moči, medtem ko pri objektivni odgovornosti brez ovir ali pomislekov sprejema vse mogoče posledice lastnega ravnanja.

Dolžnost

Dolžnost je z vidika uresničitve postavljene zahteve zelo blizu pojma vesti in odgovornosti, vendar nas Jelovac (1997, str. 32) opozarja na pomembno vsebinsko razliko med obema pojma: odgovornost je za razliko od dolžnosti posameznikova prostovoljna odločitev. Pojmovanje dolžnosti se bistveno razlikuje v *heteronomnih* in *avtonomnih* etikah. V heteronomnih etikah je posameznik podrejen določenemu zunanjemu npravnemu zakonu. Posledično se dolžnost razume kot upoštevanje zunanje moralne avtoritete. V avtonomnih etikah se človek ravna po lastnih načelih in prepričanjih, zato je sam svoj moralni zakonodajalec in sodnik (Sruk, 1999, str. 49, 174, 347–348).

Najpomembnejše sestavine profesionalne vojaške etike so:

1. *Lojalnost narodu, oboroženim silam in vojaški enoti*

Lojalnost narodu pomeni spoštovanje obveznosti obrambe države in izhaja iz prisege vsakega pripadnika oboroženih sil. Lojalnost oboroženim silam pomeni spoštovanje vojaške in civilne linije sodelovanja. Lojalnost vojaškega vodje enoti pa pomeni nujo, da vodja zahteve in cilje enote, ki jo vodi, postavi pred svoje osebne cilje.

2. *Občutek za dolžnost*

Ta vodjo zavezuje, da vse naloge izvaja po svojih najboljših močeh in zmogljivostih, da je pripravljen sprejeti popolno odgovornost za svoje delovanje in za dejanja svojih podrejenih.

3. *Nesebično opravljanje dolžnosti*

Vojaška služba zahteva pripravljenost na žrtvovanje. Vojaški vodja mora uresničitev naloge postaviti pred osebno varnost in varnost svoje enote, svojega interesa ne sme postaviti nad interes ljudstva, vojske ali enote. Čin in položaj sta mu bila podeljena zato, da služi svojemu narodu, enoti in podrejenim.

4. Osebna integriteta

O osebni integriteti lahko govorimo pri tistem človeku, ki je pošten, iskren, pokončen in živi skladno z vrednotami, ki jih zahteva od svojih podrejenih. Integriteta je podlaga za oblikovanje zaupanja, ki mora biti med pripadniki vojaške enote. Vojaški vodja mora osebno integriteto dokazovati tudi v zasebnem življenju.

5. Vodja mora dajati zgled

Vodja je zmeraj predmet opazovanja, če to želi ali ne. Zato vpliva svojega vedenja na vedenje podrejenih ne sme nikoli zanemariti.

Prav tako mora skrbeti za razvoj podrejenih tudi z etičnega vidika, da bodo sposobni ustrezno ukrepati tudi v zmedu in negotovosti, ki nastaneta med bojem. Svoje ljudi mora voditi tako, da jim ne postavlja etičnih dilem.

Reševanje zapletenih etičnih dilem v negotovih razmerah

Če ima vojaški vodja razvite pozitivne vrednote in prepričanja, mu bo v večini situacij jasno, kakšno je pravilno ravnanje, in če ima trden značaj, bo tako tudi ravnal. Kljub temu pa se lahko znajde v zapletenih razmerah, ko se pojavi prava etična dilema (v ospredje pride hkrati več vrednot, ki so za posameznika vsaka zase zelo pomembne). V takem primeru mora vodja analizirati vse bistvene dejavnike in sile ter sprejeti odločitev, ki je v danem trenutku najbolj koristna za širše interese. Rezultati raziskav so pokazali, da lastnosti, s katerimi opisujemo dobrega vojaškega vodjo, niso enake za vodjo na bojišču ali za vodjo v vojašnici.

Dobre bojne voditelje psihologi opisujejo z naslednjimi lastnostmi:

- hrabrost (neustrašnost, pogum, drznost, junaštvo, predrznost, smelost, napadalnost itd.),
- osebna integriteta (poštenost, mirnost, skromnost itd.),
- prilagodljivost (prilagodljiv, hiter v akciji, hiter odločevalec, jasnost misli itd.).

Dobre poveljnike vojašnic pa opisujejo z naslednjimi lastnostmi:

- trdna stališča (taktičen, prijateljski, razumevajoč, odvisen itd.),
- potrebe (agresiven in entuziastičen),
- duševne sposobnosti (izkušen, inteligenten in originalen),
- telesne sposobnosti (atletskost in fizična vzdržljivost).

Iz tega izhaja, da so za vodenje različnih nalog pomembne različne lastnosti, pri čemer je treba posebej poudariti:

a) učinkovit poveljnik

- se potrudi in pojasni, kaj želi;
- kadar pride do napak, pojasni razloge, zaradi katerih so nastale;
- pove, kako si predstavlja izboljšanje dela;
- ima pri dodeljevanju nalog vedno visoka merila, pri tem pa ne grozi s kaznijo za slabo opravljeno nalogo;

b) po opravljeni nalogi

- je zelo pomembno ustrezno nagrajevanje in kaznovanje;
- učinkovit poveljnik kaznuje zasebno in ne javno, pri čemer je zelo pomembno merilo, ki ne sme biti previsoko ali prenizko;
- posledica ustreznega nagrajevanja in kaznovanja je motivacija vojakov;
- v primeru motečih vplivov učinkovit poveljnik opravi pogovore z ljudmi o njihovih osebnih težavah, namenja več pozornosti dobremu počutju, jih podpira, kadar se pojavijo težave itn.;
- dober poveljnik zna spodbuditi podrejene, da od njih dobi ustrezne predloge in informacije, ki jih lahko uporabi ali pa zavrne.

Znanja uspešnega vojaškega vodje

Sodobni vodja mora obvladati in uporabljati tri vrste znanj:

- strokovno (tehnično) znanje je znanje iz stroke oziroma temeljne dejavnosti organizacije;
- organizacijsko (konceptualno) znanje, pri katerem so pomembne umske sposobnosti usklajevanja ter povezovanja zamisli in dejavnosti;
- znanje o človeku in medčloveških odnosih je nujno potrebno za delo z ljudmi, za razumevanje, motiviranje posameznikov in skupin, za sporazumevanje z njimi ipd.

Razmerje med vrstami znanj, ki jih mora imeti vojaški vodja, pa se razlikuje glede na raven vodenja. Primerna kombinacija ni odvisna samo od ravni vodenja, ampak tudi od narave dela, stopnje razvitosti delovnega okolja in različnih razvojnih obdobjih organizacije.

Na splošno velja:

- da so tehnična znanja najpomembnejša na nižjih vodstvenih ravneh,
- da so znanja o delu s posamezniki in skupinami na splošno pomembnejša za vodilne na nižjih ravneh vodenja,
- da se pomen organizacijskih znanj povečuje z rastjo vodstvene ravni in je največji na najvišji ravni (Možina, 1992: 58).

Vodja v vojaški organizaciji mora pred sprejemom vodstvene funkcije osvojiti določena znanja. Vodja na nižji ravni (poveljnik oddelka, voda ali čete) mora za uspešno vodenje poznati:

- svoje delo,
- sebe,
- človekovo naravo,
- enoto, ki jo vodi.

Poznavanje dela

Poznavanje dela pomeni, da vojaški vodja obvlada določena strokovna znanja.

Tehnično znanje

Znanje, ki ga vojaški vodja potrebuje za opravljanje vseh nalog in funkcij, potrebnih za uporabo ter vzdrževanje orožja in opreme enote, ki jo vodi.

Če nima dovolj tehničnega znanja, mora to priznati in pomanjkljivosti odpraviti.

Taktično znanje

Je sposobnost praktične uporabe vojakov, orožja in vojaške opreme, ko je to nujno. Zato mora poznati in razumeti načela vojaške veščine (ofenzivnost, osredotočenje sil, manevriranje, presenečenje itn.) ter uporabo prilagoditi konkretnim razmeram.

Taktika je danes sicer bolj zapletena, temeljna načela vojaške veščine pa še vedno veljajo na vseh ravneh vodenja. Poleg poznavanja taktike vojskovanja in lastne doktrine mora poznati tudi doktrino in taktiko morebitnih sovražnikov, ker bo njegovo znanje le tako popolno.

Poznavanje standardov

Standardi so sredstvo, s katerim se opredeli sprejemljivo ravnanje, vplivanje nanj in nazor nad njim. Opredeljeni so v zakonih, pravilnikih, načrtih in priročnikih za urjenje ipd. Vojaški vodja mora standarde najprej sam upoštevati, nato pa jih mora prevesti v cilje, ki jih vojaki razumejo in vanje verjamejo.

Tehnično in taktično znanje sta sicer pomembni, vendar pa brez poznavanja človekove narave, sebe in enote ne zagotavljata uspešnega vodenja. Vodstveni proces, ki poteka v organizaciji, v kateri vlada med pripadniki organizacije poveljniški odnos, se imenuje poveljevanje. Poveljniški odnos je oblika hierarhičnega odnosa, pri katerem ima nadrejeni (vojaški poveljnik) nedotakljivo pooblastilo in izključno pravico sprejemati odločitve o uporabi sil

in sredstev na določenem prostoru in v določenem času, podrejeni pa morajo brez ugovora izvrševati naloge, ki izhajajo iz odločitve poveljnika.

Komuniciranje med nadrejenimi in podrejenimi poteka v obliki aktov poveljevanja, kot so povelja, ukazi, direktive, odredbe itn. Podrejeni je nadrejenemu zmeraj osebno odgovoren za izpolnjevanje njegove odločitve, v nasprotnem primeru se lahko uvedejo sankcije.

V svojih raziskavah so vojaški sociologi prišli do štirih tipov vojaških poveljnikov:

- herojski poveljnik,
- poveljnik tehnolog,
- poveljnik menedžer,
- poveljnik učitelj.

Za vojaško organizacijo sta pri razvoju vojaškega poveljnika značilni dve prevladujoči tezi:

1. prehod od tipa herojskega poveljnika k tehniku in menedžerju ter danes vse bolj prevladujočemu poveljniku učitelju in znanstveniku (razvojni pristop);
2. sočasen obstoj vseh štirih tipov vojaških poveljnikov na različnih ravneh v vojaški organizaciji, ki se spreminjajo na podlagi družbenih, ekonomskih in političnih sprememb v svetu ter državi, pri tem pa konkretne notranje in mednarodne varnostne razmere določajo prevladujoči tip vojaškega profesionalca v določenem obdobju. Vojaška organizacija potrebuje za svoj obstoj in učinkovito delovanje ravnotežje med herojskim voditeljem, vojaškim menedžerjem in vojaškim tehnologom. Vloga vojaškega menedžerja postaja s tehnološkimi inovacijami vse pomembnejša, kljub temu pa ne more nadomestiti herojskega voditelja, ki ima še vedno veliko vlogo v nižjih enotah in predvsem v vojni, ker skupaj z vojaki in podčastniki neposredno vodi oborožen boj (Jelušič, 1992: 174).

Danes profesionalni poveljniki delajo na zelo različnih področjih, vedno manj je dela neposredno z ljudmi. Namesto tega pa se ukvarjajo z opazovalnimi, obveščevalnimi in oborožitvenimi sistemi in nalogami.

Država ne vztraja več na ideološki indoktrinaciji in ker so pridobili potrebno znanje v civilnih izobraževalnih ustanovah, jih težko uvrščamo v skupino vojaških profesionalcev, ki so v družbi izolirani.

Poznavanje samega sebe

Vojaški vodja se mora poznati, tako da v največji meri izkoristi svoje dobre strani in odpravi slabosti. Pri tem si pomaga s poznavanjem lastnosti, vrednot in značaja uspešnega vodje.

Poznavanje človekove narave

Za vojaškega vodjo je pomembno, da pozna in razume človeško dimenzijo vojskovanja, ker je tako znanje zanj sredstvo za motivacijo pripadnikov njegove enote, da jih razvije v enotno, disciplinirano in dobro izurjeno celoto – tim.

Ključnega pomena so:

Poznavanje zmognosti dobrega in slabega obnašanja

Ena izmed najpomembnejših nalog vojaškega vodje je, da pri podrejenih preprečuje slabo vedenje, po drugi strani pa podpira njihove dobre lastnosti in jih usmerja v uresničitev dane naloge.

Vedenje, kako strah vpliva na delovanje posameznika

Strah je normalno človeško čustvo, ki ga povzroči človekova zavest o nevarnosti. Pomembno je vedeti, kako lahko človek strah premaga. Vojaški vodja lahko podrejenim pomaga premagati strah tako, da krepi njihovo strokovnost, motivacijo in samozaupanje. Da to doseže, mora spoštovati temeljna pravila:

- mirnodobno urjenje podrejenih mora biti naravnano na vojno delovanje posameznika in enote;
- podrejene je treba na strah psihično pripraviti;
- pred začetkom spopada je treba podrejene zaposliti s primerno dejavnostjo, če seveda ne potrebujejo počitka;
- podrejenih ne sme po nepotrebnem priganjati, ker z utrujenostjo pogum upada;
- podrejene je treba redno obveščati o dogajanju, da informacije lahko vplivajo pomirjevalno, predvsem pa vodja ne sme dovoliti širjenja neprimernih govoric.

Poznavanje čustev, ki krepijo občutek strahu

Žalost, občutek brezupa, depresivnost in pomanjkanje samozavesti so čustva, ki rojevajo strah in vodijo k manjši bojni učinkovitosti in paniki. Vojaški vodja mora ta čustva najprej obvladati pri sebi, nato jih mora zaznati tudi pri svojih podrejenih in sprejeti ustrezne ukrepe za njihovo odpravo.

Poznavanje lastne enote

Če želi vodja vojaško enoto razviti v discipliniran in povezan tim, jo mora čimbolj poznati. Vedeti mora, kakšne so njene sposobnosti in omejitve. Povezanost pripadnikov enote se kaže v medsebojnem sodelovanju, ne glede na čin. Je rezultat:

- vzajemnega spoštovanja in zaupanja,
- medsebojnega razumevanja in
- samozaupanja.

Zato je treba pravočasno reševati medosebne konflikte in tako med pripadniki enote ohranjati spoštovanje, zaupanje in zdravo komunikacijo.

SKLEP

Spremenjene vloge vojsk zahtevajo nov tip organiziranja oboroženih sil, nove družbene vrednote pa profesionalcem omogočajo, da so v prostem času tudi politično aktivni. Pripadniki oboroženih sil vse manj izstopajo kot posebna družbena kategorija.

Poveljnik je odgovoren za vse, kar njegova enota naredi oziroma česar ne naredi, in pri tem svoje odgovornosti ne more prenesti na koga drugega.

Poveljnik je tisti, ki sprejme končno odločitev in je zanjo tudi odgovoren.

Uspešen poveljnik prenaša svoja pooblastila na druge ter spodbuja vzajemno zaupanje, tesnejše sodelovanje in timsko delo med vsemi člani poveljstva.

Pomaga pri razumevanju postopkov in skupnih podlag za delovanje na vseh ravneh poveljevanja.

Poveljnik lahko prenese svojo odgovornost tudi na druge, in sicer skladno z vzpostavljeno organizacijsko strukturo, ki se imenuje linija poveljevanja.

Skladno z linijo poveljevanja je vsak podrejeni poveljnik odgovoren za vse, kar podrejene enote storijo oziroma česar ne storijo. Povelja (in ukaze) podrejeni

enoti izda poveljnik nadrejene enote izključno preko poveljnika podrejene

enote. Poveljnike, ki predstavljajo vmesni člen v liniji poveljevanja, je mogoče preskočiti le izjemoma, v nujnih primerih. V takšnih primerih poveljnik, ki je

izdal povelje, in poveljnik, ki ga je dobil, kolikor je mogoče hitro seznanita

z njegovo vsebino poveljnike, ki predstavljajo vmesni člen v liniji poveljevanja.

Ko nadrejeni v liniji poveljevanja izda nalogo podrejenemu, nanj prenese tudi

potrebno avtoriteto za izvedbo naloge. Odgovornost pri poveljevanju poteka

v dveh smereh. Poveljnik je za izvedbo naloge hkrati odgovoren svojim

nadrejenim in podrejenim. Če je poveljnik prenesel potrebno avtoriteto na

podrejene, jim mora zagotoviti usmeritve, vire (vključno s časom) in podporo za izvršitev naloge. V procesu pooblašanja se na podrejene ne prenašajo samo dolžnosti in pristojnosti, ampak tudi odgovornost za izvedbo teh dolžnosti, vendar tako, da je nadrejeni poveljnik še vedno odgovoren za izpolnitev celotne dolžnosti.

Poveljevanje je opredeljeno kot pristojnost posameznika (poveljnika), ki je pridobljena z zakonom, potrebnim za usmerjanje, usklajevanje in nadzor vojaških sil. Poveljevanje ni pojem osebne avtoritete, ampak je funkcija, s katero uravnavamo vojaške operacije. Je občutljiv, dinamičen proces, za katerega sta potrebna stalno usposabljanje in izobraževanje. Uspešen poveljnik pa mora imeti tudi osebno avtoriteto, ki pomeni poseben vojaški etos. Mednarodno pravo, vojaško pravo in zakonitosti, ki veljajo na območju izvajanja vojaških ali drugih operacij, poveljniku natančno določajo njegovo etično odgovornost pri izvajanju operacij. Poveljnik mora delovati z zgledom, etičnostjo in s samodisciplino.

Središče poveljevanja je poveljnik, ki odloča, izdaja povelja za delovanje in večinoma avtoritativno vodi – torej ukazuje. Z nadzorom uravnava delovanje in vpliva nanj.

LITERATURA:

- Boris Bratušek: *Osnove organizacije in menedžmenta v SV*, Ljubljana 2003.
- Anton Trstenjak: *Problemi psihologije*, Slovenska Matica, 1976.
- Anton Trstenjak: *Psihologija ustvarjalnosti*, Slovenska Matica, 1981.
- Bogdan Kavčič: *Sodobna teorija organizacije*, Državna založba Slovenije, Ljubljana 1991.
- Darko Lubi: *Vodenje in poveljevanje*, FDV, Ljubljana 1995.
- Ivan Svetlik: *Poklici in profesije*, v Bogdan Kavčič, Ivan Svetlik: *Poglavja iz sociologije dela*, Delavska enotnost, Ljubljana 1979.
- Janez Usenik: *Osnove teorije odločitev*, Visoka šola za upravljanje in poslovanje, Novo mesto 1998.
- Ljubica Jelušič: *Legitimnost vojaštva v sodobni družbi (doktorsko delo)*, Ljubljana 1992.
- Uroš Paternus: *Lik poveljnika čete – bataljona*, Poljče 2001.
- Marko Polič: *Vojaška psihologija*, Šola za častnike, Ljubljana 1993.
- Milanko Jovičević: *Čovek i kolektiv u vanrednim situacijama*, Vojnoizdavački zavod, Beograd 1982.
- *Military Leadership Field Manual*, No. 22–109, Department of the army, Washington DC, 1990.
- Stane Možina: *Osnove vodenja*, Ekonomska fakulteta, Ljubljana 1992.

Boris Bratušek

- *Vid Pečjak: Psihologija spoznavanja, Državna založba Slovenije, Ljubljana 1977.*
- *Vladimir Sruk: Leksikon morale in etike, Maribor, Ekonomsko-poslovna fakulteta, 1999.*
- *Anton Stres: Etika ali filozofija morale, Ljubljana, Družina, 1999.*

SISTEM CELOSTNE SKRBI ZA PRIPADNIKE VOJSKE

POVZETEK

Članek obravnava vsebino in pomen organiziranosti celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske. S celostno skrbjo omogočimo poveljstvom in enotam celovito upravljanje delovnega časa in osredotočanje na delovne naloge. Programi celostne skrbi zagotavljajo razvoj pripadnosti posameznikov organizaciji, krepitev medsebojnih odnosov, oblikovanje nove delovne kulture in bojne morale. Novo delovno področje v Slovenski vojski postavlja v ospredje posameznika in njegove interese.

KLJUČNE BESEDE

Celostna skrb, kultura organizacije, zgodovinski spomin, vojaško komuniciranje, podpora in pomoč pripadnikom, prostočasne in interesne dejavnosti, domoljubna vzgoja, motiviranje, centri za celostno skrb, družinski člani, bojna morala, vrednote, načela.

ABSTRACT

The article deals with content and meaning of how the integral care for service members of Slovenian Army has been organized. By such an integral care headquarters and units are enabled to manage their working time and to focus on their duties. By programs of integral care the development of commitment of individuals towards the organization, strengthening of reciprocal relationships, forming of a new working culture and combat morale are ensured. By this new working area in Slovenian Army an individual and his interests come to the fore.

KEY WORDS

Internal care, culture of organization, historic memory, military communication, support and assistance to the service members, leisure time activities, homeland education, motivation, integral care ceters, family members, combat morale, values, principles.

.....

UVODNO RAZMIŠLJANJE

Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske izhaja iz pojma celosten. Slovar slovenskega knjižnega jezika pojasnjuje besedo celosten z nanašajoč se na celost: ustvarjanje je celostna dejavnost, človek kot celostna osebnost (SSKJ 2001, str. 81). Beseda celota pomeni, kar je zaključeno in sestavljeno iz dopolnjujočih se elementov. V prislovni rabi, torej v celoti izraža polnost, ne samo delnost česa (SSKJ 2000, str. 81). Naš sistem celostne skrbi naj bi bil celovit, popoln, torej v celoti zaokrožen, celovito povezan z vsemi deli, atributivno jasno izražen in uveljavljen sistem medsebojne odvisnosti in večplastnosti. V mnogih razmišljanjih se pojavlja tudi beseda dobrobit, ki pa jo SSKJ omeji le na blaginjo, blagor, pri čemer je blaginja obilje materialnih dobrin (SSKJ 2000, str. 49). Dobrobit pripadnikov je temelj odnosa med posameznikom in delodajalcem, na katerem se gradijo vsi drugi odnosi posameznika v organizaciji.

Celostna skrb za pripadnike SV razvija področja dela, s katerimi bi prikrili razvojne vrzeli, ki so nastale pri napakah v delovanju sistema, oblikovanju vsebin ter metod dela za uveljavitev uravnovešenosti sistema delovanja, v katerem nastopajo človek, sredstva in čas.

S sistemom celostne skrbi bomo izoblikovali novo kulturo medsebojnih odnosov in pripadnosti posameznikov organizaciji in njenim organizacijskim delom, torej enotam in poveljstvom. Poglavitna skrb sistema je usmerjena k zadrževanju kadrov, krepitvi povezanosti vojaških kolektivov, oblikovanju in vzdrževanju delovne ter bojne morale, vzdrževanju psihofizične pripravljenosti, povečanju motiviranosti za delo ter k podpori in skrbi za pripadnike SV in njihove družinske člane.

Izhodišča za razvoj sistema celostne skrbi so naslednja načela:

- odgovornost organizacije za posameznika,
- poznavanje in uveljavljanje odgovornosti poveljujočega kadra za sodelavce,

– enakopraven dostop do programov celostne skrbi, s katerimi uresničujemo obe obliki odgovornosti.

IZHODIŠČA RAZVOJA CELOSTNE SKRBI ZA PRIPADNIKE SV

Splošna izhodišča

V kratkem razvojnem obdobju Slovenske vojske smo uvedli in uveljavili različne vsebine in metode dela s pripadniki. Razvijali smo področja »mehkih« organizacijskih prijemov, ob tem pa ohranili klasično vlogo birokratske kadrovske službe. Kadrovska služba je izbirala in zaposlovala, beležila delovni čas, vodila postopke sankcioniranja, formalnosti za napredovanje v plačilnem razredu in činu ter skrbela za pravočasno izpolnjevanje pogojev za pridobitev določenih stopenj izobrazbe. Ob intenzivnih domoljubnih čustvih v prvih povojnih letih smo razvili državljansko vzgojo s prvinami vojne in vojaške zgodovine Slovencev, nekaj vsebin in metod motiviranja, na primer sistem priznanj od ministrstva do samostojnih bataljonov, interno obveščanje, ustanovili smo revijo Slovenska vojska in protokole vojaških slovesnosti (vojaški ceremoniali in obredi). Že leto po vojni je minister izdal tudi navodilo o spremljanju in evidentiranju aktualnega zgodovinskega spomina enot in poveljstev, navodilo o pisanju kronike. Naloge so v enotah in poveljstvih opravljali pomočniki za motiviranje in informiranje, državljansko vzgojo, namenjeno skoraj izključno vojakom na služenju vojaškega roka, pa tudi poveljniki vodov in čet, pri organiziranju skupnih dejavnosti pa so sodelovali še referenti za športno vzgojo. V sistemu nismo uveljavljali strokovnosti in razvijali kadrov, zadosten pogoj za delo na teh področjih je bila izkazana pripadnost SV, in sicer sodelovanje v osamosvojitveni vojni. Sistem se je počasi rušil in postajal v celoti odvisen od znanja in zavzetosti posameznikov ter s tem dosegel najvišjo stopnjo entropije. Do leta 1998 smo najprej ukinili sistemizacijo pomočnikov za motiviranje in informiranje po bataljonih, postopoma opustili državljansko vzgojo, ki je tudi nismo razvili za stalno sestavo, ukinili referente za šport v bataljonih, opustili sistem internega obveščanja in pisanja kronike. Do danes smo v glavnem ohranili le sistem podeljevanja priznanj in organiziranja slovesnosti. Zanimivo pa je, da je veliko nalog pomočnikov za motiviranje in informiranje v bataljonih ostalo. Ohranjajo jih nekateri poveljniki, ki jih dajejo članom poveljstev ali enot, za katere ocenijo, da imajo na določenih področjih dela posebna osebna nagnjenja, na primer za promocijske naloge za enoto.

Struktura zaposlenih na področju dela z ljudmi ne kaže na organizirano skrb za strokovno upravljanje s kadri. V pehotnem bataljonu sta sistemizirani dve delovni mesti, in sicer za pomočnika in referenta za kadrovska opravila. Zaposlena opravljata vsa kadrovska opravila za profesionalno sestavo bataljona in izvajata vse postopke z vojaki na služenju vojaškega roka, pogosto za več kot 500 ljudi. V izbranem primeru dela z materialnimi sredstvi in opremo več kot 30 ljudi, od pomočnika za logistiko, referenta, finančnega referenta, skladiščnikov, voznikov in vzdrževalcev, četnih starešin in podobno. V oklepnem bataljonu se lahko s temi opravili ukvarja več kot 80 oseb. Za razvoj in uveljavitev sistema celostne skrbi so pomembne tudi informacije o podobnih področjih dela v tujih vojskah.

Velike vojske s kampusnim sistemom vojašnic imajo razviti dve področji dela, in sicer skrb za družino in družinsko podporo. Njihov sistem ni primerljiv in neposredno uporaben za SV, saj so tam pripadniki z družinami nameščeni v vojašnicah, omenjeni službi pa jim zagotavljata stanovanje, športne objekte in strokovno vadbo, zdravstveno in zobozdravstveno oskrbo, versko oskrbo, otroško varstvo, osnovno šolstvo, različne oblike strokovnega in vojaškega izobraževanja, organizirano popotništvo, letovanja in podobno. Poleg teh dejavnosti odgovorni v enotah redno skrbijo za negovanje zgodovinskega spomina, domoljubno vzgojo in motiviranje zaposlenih. Za uporabo »mehkih« vsebin upravljanja s kadri usposabljaajo častnike in podčastnike na vseh ravneh vojaškostrokovnega usposabljanja.

Vojske, ki nimajo samozadostnih kampusov in njihovi pripadniki ponavadi živijo zunaj vojašnic, so razvile podpirne dejavnosti s področja športa, izobraževanja, pomoči pri iskanju stanovanja, različnih oblik podpore družinam, organizacijo subvencionirane prodaje potrošniškega blaga, pristočasne dejavnosti in podobno.

Vključitev sistema SV v mednarodno vojaško združbo zahteva tudi razvoj skrbi za njene pripadnike. Naloge vojaka in njegove obremenitve bodo postopno podobne, če že ne enake, obremenitvam vojakov tujih vojsk. Sistem skrbi se mora temu prilagoditi.

Pri uresničevanju posebne pozornosti za zaposlene poznamo dva pristopa:

- negativnega, pri katerem se ukinjajo vse oblike posebne skrbi za zaposlene ali se dovoli sistemu, da postopoma razvija določene vsebine in metode skrbi za posebne potrebe in samo za čas aktualnosti teh potreb ter

– pozitivnega, pri katerem se oblikujejo vsebine in metode skrbi, ki se načrtno uvajajo v sistem vojske in redno uresničujejo.

Proces profesionalizacije zahteva odločitev, ali bomo še naprej delovali negativno, torej dajali zaposlenim možnost individualnega uveljavljanja interesov po sistemu poznanstev, ali uveljavljali pozitiven pristop, torej razvili vsebine in metode ter zagotovili objektivne pogoje za uveljavitev skrbi za vsakega posameznika. Profesionalizacija vojske pomeni nove razsežnosti vseh oblik dela z zaposlenimi. Kratkoročne obveznosti vojakov na služenju vojaškega roka, pri katerem smo po šestih mesecih dobili nove pripadnike, po šestih mesecih dela z njimi pa jih nismo več videli, so se spremenile. Profesionalni vojaki in pripadniki prostovoljne plačane rezerve bodo v različnih vlogah v sistemu najmanj pet let. V tem času bodo razvili popolnoma drugačne socialne povezave, povsem drugačna pa bo tudi odgovornost organizacije. Pripadniki SV in tisti, ki se vključujejo v njen sistem, so samski ali poročeni. So člani slovenske družbe, ki je skozi zgodovino pridobila posebne lastnosti. Za razliko od Američanov je slovenski državljani navezan na kraj bivanja v otroštvu, graditev hiše je pogosto njegov osrednji cilj, varstvo otrok prepušča staršem in je čustveno navezan na svojo regijsko pripadnost. Denarja ne postavlja na prvo mesto, zanj so pomembni prijetno delovno vzdušje, zanimivo delo in možnost samouresničitve. Trstenjak govori o heterostereotipih (Trstenjak 1991, str. 15), po katerih se Slovenci razlikujemo med seboj. Slovenci imamo tudi poseben odnos do vojske. Vojska SFR Jugoslavije svojih pripadnikov ni naseljevala v vojašnicah. Organizirala je gradnjo stanovanjskih objektov v civilnem okolju. Tako naše vojašnice trenutno nimajo posebnih stanovanjskih prostorov za samske ali poročene pripadnike SV. Na tej podlagi se je izoblikovala tudi posebna kultura delovnega odnosa do vojske ali v vojski, ki je mnogim vojskam tuja. Govori o tem, da je pripadnik vojske v službi osem ur, preostali čas dneva pa je pripadnik civilne družbe in se tako tudi vede. Vojaki s statusom državnih uslužbencev bodo težko spremenili pogled na svojo vlogo v vojski. Kljub posebnostim dosedanjih odnosov postavlja profesionalizacija nove pogoje, in sicer redno prerazporejanje zaposlenih v različne kraje v Sloveniji, službovanje v tujini in postopno izginjanje uradniškega statusa pripadnikov SV.

Splošna izhodišča so tudi sistemski akti, v katerih smo opredelili področja skrbi za pripadnike in načrtali procese uveljavljanja te skrbi. Temeljni akti so:

– Pravila službe v Slovenski vojski;

- Smernice za delo MO RS do leta 2004 (MO, februar 2001);
- Direktiva za načrtovanje dela in razvoja SV v obdobju 2002–2003 (akt GŠSV, šifra Z 804-06-20/01-8 z dne 18. 1. 2002);
- projekt PROVOJ, zagonski elaborat (MO, december 2002).

Posebna značilnost je čas. To sociološko-antropološko kategorijo merjenja razdalj v času premalo upoštevamo. Za proaktivne posameznike in kolektive je čas največji sovražnik, saj ga je vse manj. Življenjske potrebe ustvarjajo nove naloge, zaradi pritiskov okolja pa ni časa, da bi jih uresničili. Česar ne uresničimo sami, nihče ne bo naredil namesto nas. Čas je tudi najbolj neusmiljena ekonomska kategorija. Česar ne naredimo takoj, je z odlašanjem samo še dražje. Ponavadi zahteva tudi večji delovni vložek.

DELOVNA IZHODIŠČA

S celostno skrbjo želimo razviti in podpirati povezave v sistemu vojske, oblikovati temelje, na katerih bomo lahko razvijali novo delovno kulturo, voditeljstvo, osredotočenost na delo in zaupanje v organizacijo.

Upravljanje s človeškimi viri govori o sproščanju človekovih zmožnosti, ki so različne in se nanašajo na različna področja človekovega udejanjanja. Poznamo psihične, fiziološke in fizične zmožnosti (Lipičnik 1994, str. 445). Pri zmožnostih v glavnem govorimo o:

- sposobnosti kot možnosti za razvoj določenih zmožnosti,
- znanju kot zmožnosti za reševanje težav,
- spretnostih, ki se nanašajo na človekove gibalne sposobnosti,
- osebnostnih lastnostih, s katerimi vsak posameznik v odnosu do okolja in dela vnaša osebna obeležja.

Ravnanje s človeškimi viri so Driver, Coffey in Bowen (Lipičnik 1994, str. 447) razvrstili v šest modelov, in sicer administrativni, legalni, finančni, vodstveni, humanistični in vedenjsko spoznavni model. V vojski se razvijajo in prepletajo, razvrščeni pa so po ravneh organiziranosti, delovnih izhodiščih in namenu uporabe.

Prvi korak pravilnega upravljanja in ravnanja s kadri je prepoznavanje in upoštevanje socialnega kapitala. Vojska dela z ljudmi in njena temeljna naloga jih je pripraviti za opravljanje posebnih družbenih nalog. Socialni kapital so ljudje in njihovi medosebni odnosi; sposobnost posameznika, da uresniči cilje v mreži organizacije; zaupanje, norme in vrednote (Kešeljević 2003, str. 8). Za razvoj socialnega kapitala in njegovo gospodarno izrabo

moramo razviti ustrezne odnose, mrežo povezav, vrednote in kulturo organizacije ter doseči zaupanje. Zaposleni vstopajo v organizacijo s svojimi potrebami, cilji in sposobnostmi. Pričakujejo, da jih bo organizacija zadovoljila ter jim omogočila, da se uresničijo in izkažejo svoje sposobnosti. Za presojanje pripravljenosti organizacije, da nagradi trud in zadovolji socialne in čustvene potrebe, zaposleni oblikujejo splošno prepričanje o tem, koliko organizacija ceni njihov prispevek in skrbi za njihovo dobro počutje (Fister 2003, str. 311). Zaposleni sprejemajo ravnanje organizacije in oblikujejo določeno raven zaznavanja podpore. Prepoznavajo in sprejemajo podporo, skladno z zadovoljitvijo svojih potreb. Z visoko podporo organizacija zadovolji potrebe zaposlenih po potrditvi, spoštovanju in socialni identiteti ter okrepi pričakovanja, da bo nagradila njihov trud in posebne prispevke (Fister 2003, str. 312). Na večjo podporo organizacije se zaposleni odzivajo z večjo pripadnostjo, boljšim delom in pripravljenostjo, da naredijo več, kot organizacija od njih pričakuje. Socialni kapital organizacije se krepi. Z razvojem socialnega kapitala, z organizacijsko podporo in krepitvijo socialnih izmenjav, trženjsko bi lahko rekli z dviganjem norme vzajemnosti, se krepi ustrezna delovna kultura. Odnos jaz : oni se razvije v »mi« kultura, v kateri je vsak posameznik središče, proaktivni element skupnega delovanja. V tej organizacijski kulturi posameznik ne čaka na spodbude in ne neha delovati ob zadnji točki opisa svojih nalog. Pri reševanju težav sprejema odgovornost, se zavzame, sodeluje z drugimi, razdeljuje naloge, odgovornost in pristojnosti, se izobražuje in vzpostavlja pozitiven delovni odnos do vloge sodelavcev v organizaciji (Moller 1995, str. 138; Covey 2000, str. 150). Za vodenje organizacija uporablja načela, ki si jih lahko predstavljamo kot ozemlje, in vrednote, ki predstavljajo orientirje za gibanje po njem. Z ustrezno delovno kulturo zagotavljamo vojaški organizaciji temeljne značilnosti delovanja, kot so:

- pristojnost posameznika,
- čvrstost vojaškega kolektiva,
- bojna morala.

Pristojen posameznik je zrela in celovita osebnost, z razvito osebno integriteto, ki se je zaveda. Zaradi posebne družbene vloge vojske pričakujemo od posameznika še več. Pripadnik vojske mora doseči pristojnost na strokovnem področju in področju medčloveških odnosov. Imeti mora moralne odlike, kot so pravičnost, ugled, dobrotu, pogum, dostojanstvo (Macintyre 1993, str. 18).

Teorija *employeeshipa* pravi, da pristojen posameznik zmore in hoče. Za vojsko je še posebej pomembna skupinska pristojnost. Vsak pripadnik mora (Moller 1995, str. 16):

- znati razumeti ljudi, s katerimi dela;
- poznati samega sebe in svoj vpliv na druge člane delovne skupine;
- naučiti se takšnega delovanja v delovni skupini, ki prinaša rezultate, brez večjih notranjih sporov in težav;
- naučiti se osredotočiti energijo na premagovanje resničnih težav.

V vojski smo naučeni naštevati značilnosti določenih sredstev. Pri ljudeh počnemo enako, zato še pregled idealne slike lastnosti vojaškega vodje (Taylor 1996, str. 13, delni povzetek). Odlike vojaškega vodje:

- samozavest,
- vizija,
- modrost,
- izobraženost,
- poznavanje zgodovine, razgledanost,
- sposobnost socialne arhitekture,
- osebna integriteta,
- energičnost, pogum, zavzetost,
- sprejem tveganja, poznavanje odgovornosti,
- sposobnost sporazumevanja,
- razumevanje narave avtoritete,
- sposobnost usmerjanja v doseganje ciljev,
- občutek za humor in sposobnost prilagajanja.

Čvrstost oziroma povezanost vojaškega kolektiva se gradi s skupinskim delom. Zelo pomembno vlogo ima vodja – poveljnik, ki mora znati obveščati, razumljivo pojasniti naloge, razdeljevati odgovornost in pristojnost, razvijati prostor in možnosti za samouresničenje posameznikov, znati negativno in pozitivno sankcionirati, biti stvaren in načelen, razumevajoč in prilagodljiv. Čvrstost vojaškega kolektiva se gradi v akciji, v skupnem reševanju težav, skupnem življenju, sprejemanju različnosti in podrejanju skupnim obveznostim, v poznavanju tolerančnih mej in področij ter njihovem spoštovanju, v skupnih naporih in razreševanju kriznih stanj. Sinonim za čvrstost je tudi zrelost kolektiva ter zaupanje v zagotovljeno osebno varnost. Vojaški kolektiv se od drugih delovnih kolektivov razlikuje predvsem po tem, da se njegova čvrstost preverja v skrajnih življenjskih razmerah, kjer je

življenje vseh in posameznika lahko odvisno od predhodno zgrajenih človeških povezav.

S pristojnim posameznikom in čvrstim vojaškim kolektivom zagotavljamo visoko bojno moralo. V preteklosti smo naštevali, da so dejavniki bojne morale (Ibrahimpašić 1967, str. 31):

- družbeni,
- psihofizični,
- naravni.

Profesionalna vojska spreminja te značilnosti. Čedalje pomembnejši so vodja, posameznik, strokovna usposobljenost, telesna in psihična pripravljenost, razumevanje vloge, spoštovanje omejitev v vojaški organizaciji, obveščanje in motiviranje. V ozadju kljub vsemu, ne glede na materialne vidike nagrajevanja, ostajajo domoljubna čustva. Z njimi oblikujemo pripadnost, samozavedanje in samospoštovanje. So temelj zunanjega izraza pripadnosti – recimo mu ponos.

PODROČJA DELA CELOSTNE SKRBI ZA PRIPADNIKE

Osnovni področji celostne skrbi sta profesionalno delovanje strokovnjakov in uveljavljanje obveznosti organizacije v upravljanju s kadri. Ravnanje s človeškimi viri je podlaga za uspešen razvoj in uveljavitev vseh drugih področij dela. Vsak posameznik mora biti najprej zaposlen, razporejen na dela in naloge skladno z njegovimi osebnostnimi zmožnostmi, karierno spremljan, objektivno obravnavan v vseh kadrovskih postopkih in materialno stimuliran. Šele na tej stopnji zadovoljitve lahko dolgoročno razvijamo celostno skrb. Toda že v graditev minimalnih osnov krepko posegajo posamezna področja dela celostne skrbi, ki jih lahko imenujemo temeljna ali integrativna. Pomagajo pri urejanju psihosocialnega ozračja, pri boljšem razumevanju dodeljenih vlog, samozavedanju in osmišljanju posameznih vlog, pomagajo pri vrzelih, ki lahko nastanejo zaradi neustrezne uporabe materialnih stimulacij in podobnega. Med integrativna področja celostne skrbi spadajo:

- psihološko dejavnost,
- religiozna duhovna oskrba,
- zdravstvena oskrba,
- varstvo pri delu.

Vsa ta strokovna področja celovito vplivajo na delovno kulturo, še zlasti pa na vlogo posameznika v organizaciji.

Navedena področja dela ali strokovne službe se razvijajo v SV tudi neodvisno od sistema celostne skrbi. V razvoju organizacije so si pridobile pomembno mesto, njihova strokovnost, ki se dokazuje v sistemu SV, se razvija neodvisno, sistem vojske pa jim narekuje le določene izvedbene lastnosti. Verske institucije, na primer, so razvite v družbi, so del civilne javnosti, razvijajo svoje vsebine duhovne podpore za prebivalce in podobno. Religiozna duhovna oskrba je v vojski vezana na družbeno vlogo vojske in vojaka. Prilagaja se sistemu vojske in deluje znotraj nje. Podpira uveljavljanje vloge vojaka in mu daje versko podporo.

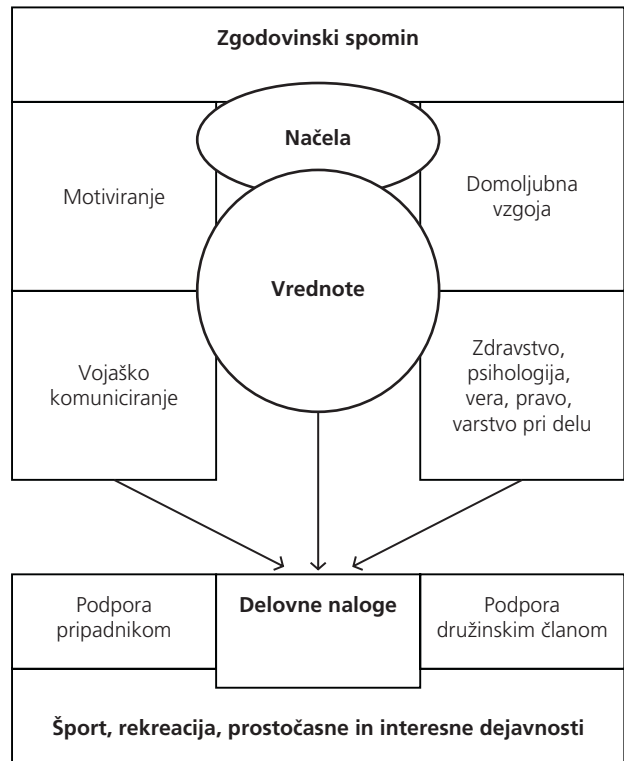
V projektu celostne skrbi razvijamo naslednja področja dela:

- podporo in skrb za pripadnike SV in njihove družinske člane,
- prostočasne in interesne dejavnosti,
- zgodovinski spomin,
- motiviranje,
- vojaško komuniciranje, in sicer govorjenje ter poslušanje,
- domoljubno vzgojo.

Pri snovanju področij dela celostne skrbi upoštevamo celovitost njenega vpliva na kategorije, ki smo jih navedli v prejšnjem poglavju. Vsebinska posameznih področij vpliva na čvrstost posameznika in bojno moralo hkrati, pri čemer daje posamezna vsebina pogoje za razumevanje, druga pa dviga moč čustev, ki so potrebna za posameznikovo nalogo. V vojaškem komuniciranju usposobljen poveljnik bo z uporabo določenega primera iz zgodovinskega spomina ustrezno motiviral enoto za bojno delovanje. Njihovi bojni morali bo dodal tisti impulz, ki bo usmeril pripadnike tudi do skrajnega polja delovanja.

Načela, po katerih deluje sistem, izhajajo iz doktrinarnih dokumentov vojske in sprejetih družbenih usmeritev. Vojska uresničuje te naloge in oblikuje načela, s katerimi usmerja delovanje pripadnikov. Z načeli ponazarjamo temeljne naloge vojske, z vrednotami pa značilnosti in načine uveljavljanja nalog. V temeljna načela spadajo zagotavljanje varnosti in varovanje ozemeljske celovitosti države, mednarodno vojaško sodelovanje, oborožen boj, v zadnjem času pa tudi profesionalizacija in mednarodno primerljiva kompatibilnost. Načela so usmerjevalna, uresničujemo pa jih z uveljavljanjem številnih vrednot. Nekatero med njimi so strokovnost, profesionalnost, izurjenost, spoštovanje različnosti, poštenost, pogum itn. Prek načel nas vrednote usmerjajo v izvajanje delovnih nalog. Spoštovanje in udeleževanje vrednot se kaže v kakovosti opravljenih nalog in rezultatih dela.

Skica št. 1:
Celostnost skrbi za pripadnike SV



Toda od kod načela in vrednote? Vojska je stara družbena organizacija in danes ne deluje avtohtono. Je zgodovinsko pogojena in upravičenost njenega obstoja je zgodovinsko dokazljiva, njene naloge izhajajo iz točno določenega civilizacijskega okolja, s točno določenimi kulturnimi in političnimi posebnostmi. Naj bo vojska še tako profesionalna, je vedno vojska določenega naroda, določene države, s pripadniki, ki imajo posebne lastnosti, in sicer jezik, domoljubna čustva, zgodovinski spomin, nekatere kulturne in civilizacijske posebnosti, izraze svojega socialnega okolja in podobno. V knjigi Kurve rata (Burchelt, Roebuck 1979) avtorja prikazujeta tragiko profesionalnih vojakov plačancev. Kadar je edini razlog za bojevanje denar, vojska nima domovine. Še huje, tudi za neposrednega uporabnika njihovih storitev plačanci niso nič več kot strošek za doseganje cilja.

Področja dela, prikazana na skici št. 1, kažejo tudi na neposreden vpliv posameznih področij. Zagotovo uveljavljeni programi vplivajo na izvajanje

delovnih nalog, z določeno abstrakcijo (zaradi prikaza postopnosti delovanja in pomena njihovega razvoja) pa jih lahko umestimo v sistem:

1. Zgodovinski spomin daje argumentacijo za razumevanje vojske, oblikovanje načel in vrednot, oblikovanje samopodobe, samospoštovanja in pripadnosti, za negovanje domoljubnih čustev, daje izhodišče za motivacijske vsebine in metode, podlago za promocijo vojske, oblikovanje njene celostne podobe in še kaj. Namenoma sem navedel samo vsebine zunaj proučevanja strategije in taktike vojske.
2. Vojaško sporazumevanje je del komunikološke znanosti. Zaradi posebne družbene vloge vojske s posebnim notranjim ustrojem je posebno. Veliko vsebin in metod vojaškega sporazumevanja je navedenih v sistemskih aktih, na primer v Pravilih. Oblike so raznovrstne, predpisujemo namen in način, na primer: poročanje, postroj, vojaške slovesnosti idr. Iz splošne vede se moramo naučiti razumevanja sporočil telesa, obnašanja in podobno. Za uspešno uveljavljanje vsebin in metod motiviranja ter domoljubne vzgoje in za uspešno ravnanje s kadri se moramo naučiti ustrezno govoriti in poslušati. Dober vodja ima sposobnost empatije, ki pa ne vpliva na podrejene, če je ne zna izraziti in drugih ne zna prepričati v svojo sposobnost.
3. Z zdravstvom, psihologijo, organizacijo verske oskrbe, spoštovanjem pravnega reda in varstvom pri delu vplivamo na pripadnike z dokazovanjem večplastnosti sistema in objektivnosti obravnavanja vseh in vsakogar posebej ter z zaupanjem v najmanjšo oskrbo, pomoč in podporo, pričakovanje uresničevanja skrbi, odgovornost za delo in življenje pripadnikov, njihov razvoj, pomoč pri odkrivanju in reševanju različnih napak delovanj, kriznih položajev in podobno. S temi področji dela krepimo zaupanje v organizacijo.
4. Da bi lahko pripadnik najboljše uresničeval delovne naloge, se predajal in zavzemal pri delovnih obvezah, mora zaupati sistemu in imeti občutek varnosti. Tako mora, na primer, pripadnik na misiji v tujini verjeti, da bodo domači prejeli določena denarna sredstva, da bo nekdo v njegovi matični enoti poskrbel za rešitev kriznih položajev, kadar družina sama tega ne bo zmogla. Prav tako mora biti prepričan, da domači vedo, kje iskati pomoč in katere vrste pomoči lahko pričakujejo od organizacije in podobno. Posameznik, ki se osredotoča na delo, mora med svojo odsotnostjo zaupati sistemu skrb za svojo varnost in varnost svojcev.

5. Dobro izpolnjevanje delovnih nalog večkrat zahteva nadpovprečen napor. Takšne zahteve se lahko stopnjujejo do izčrpanosti. Dobra fizična pripravljenost in sproščenost ne zagotavljata le količinskih rezultatov, temveč ustvarjata tudi pozitiven odnos do delovnih nalog in sodelavcev.

Za te osnove poskrbimo z razvojem prostočasnih in interesnih dejavnosti.

Navedel sem posamezne stroke, ki v vojski razvijajo svoja področja dela.

V celostno skrb za pripadnike SV se vključujejo z rednim delovanjem, v katerem oblikujejo podlago za njeno delo. V programih nastopajo tudi programsko, in sicer občasno, ob načrtovanih terminih za določena delovna okolja. Primeri:

- pravna služba sodeluje s programi pravnega svetovanja in pravnega osveščanja, poznavanja normativnih aktov in pravnih poti;
- zdravstvena služba sodeluje s programi osveščanja, predavanji za zdravo življenje in preventivo;
- psihološka dejavnost sodeluje neposredno, programsko pa tudi s programi reanimacije, resocializacije, protistresnimi programi, svetovanjem za oblikovanje pozitivnega vzdušja in odnosa do dela ter z uporabo motivacijskih metod;
- služba za varstvo pri delu sodeluje s programi usposabljanja za varstvo pri delu;
- zgodovinska dejavnost sodeluje s programi usposabljanja za evidentiranje aktualnega zgodovinskega spomina, za osmišljanje spominskih sob enot in poveljstev, za oblikovanje tematskih razstav in podobno;
- socialna služba je neposredno vključena v celostno skrb, poleg tega pa sodeluje tudi s programi socialnega osveščanja in obveščanja za reševanje kriznih socialnih pojavov;
- religiozna duhovna oskrba sodeluje s svojimi programi verske in duhovne oskrbe, na tematskih vikendih, letovanjih, s predavanji in podobno.

V nadaljevanju predstavljam temeljne programske zamisli projektnih skupin za celostno skrb.

Zgodovinski spomin

Na tem področju razvijamo program ustanovitve vojaškega muzeja, katalog spominskih obeležij bojev leta 1991 in za terensko domoljubno vzgojo katalog pomembnih obeležij oziroma nepremične zgodovinske dediščine iz vojnega spomina Slovencev in z ozemlja Slovenije. Razvijamo tudi pohodniško oziroma

vojaško zgodovinsko pot po slovenskem ozemlju, dopolnjujemo navodila o vodenju kronike enot in poveljstev, pripravljamo programe za usposabljanje pripadnikov za vodenje spominskih sob in delo z zgodovinskimi viri, oblikujemo programe za promocijo SV z uporabo virov iz vojne zgodovine Slovencev ter oblikujemo teme, ki bodo neposredno uporabne za domoljubno vzgojo.

Domoljubna vzgoja

Delovna skupina sestavi učbenik za domoljubno vzgojo s katalogom za terenske vaje. V to področje spada tudi osmišljanje protokolov slovesnosti in različni normativi za vojaške obrede.

Motiviranje

Delovna skupina pripravi vsebinski koncept za učbenik o motiviranju, priročnik za poveljnike za vsakdanjo rabo ter program za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje.

Vojaško komuniciranje

Strokovna komisija je ocenila, da bi morali pripadniki, predvsem poveljniki in kandidati za ta mesta, dobro poznati področje komuniciranja. Dva učbenika bi obsegala splošne teme, poglavja iz govornišva, posebej pa bi bili obdelani področji govorjenja in poslušanja. V delovnih skupinah bi potekalo tudi usposabljanje po tematskih sklopih.

Podpora in skrb za pripadnike SV in njihove družinske člane

To gotovo najširše področje celostne skrbi delimo na:

- programsko sodelovanje različnih strokovnjakov,
- program za pripadnike, ki so na delu v tujini ali tja odhajajo,
- splošen program skrbi za pripadnike.

Programsko sodelovanje pomeni različne oblike izobraževanja in svetovanja.

Programi se bodo izvajali v centrih za celostno skrb po vojašnicah, v določenih dneh in zunaj delovnega časa. Sodelovali bodo zdravniki, pravniki, strokovnjaki za varstvo pri delu, psihologi in socialni delavci.

Programi za pripadnike se začnejo z zbiranjem podatkov in oblikovanjem datotek: kakšna skrb, za koga, kje, kdaj, v kakšnem položaju in podobno.

Sledijo programi priprav za delo v tujini in urejanje pogojev za bivanje, med

službovanjem v tujini urejanje povezav v obliki klepetalnice z matično enoto in domačimi, urejanje prostora za druženje, opreme za družabne igre, knjižnice idr. Po prihodu s službovanja v tujini bodo za pripadnike pripravljene programi ponovnega vključevanja in resocializacije, sproščujočega druženja z domačimi in podobno.

Splošni programi podpore pripadnikom in njihovim družinskim članom obsegajo socialno oskrbo, pomoč pri iskanju stanovanja, svetovanje za izobraževanje, organizirana druženja, programe za mladoletnike, tematske dneve, delo kluba, posebne programe v centrih za celostno skrb zunaj vojašnic, pomoč družinam, na primer občasno varstvo otrok, podporo družinam, na primer pri selitvah, vse vrste svetovanja, vodenje evidence umrlih in skrb za domače po smrti pripadnika, oblikovanje pogrebne dejavnosti, vodenje evidence upokojencev in sodelovanje z njimi, redno sodelovanje na porokah pripadnikov, če ti tako želijo, organiziranje vojaške trgovine, izdelavo informativnega gradiva za zdravstveno in psihološko področje in prostočasne dejavnosti, sodelovanje z veterani in podobno. V to področje bomo šteli tudi solidarnostne dejavnosti, ki pa še niso dovolj osmišljene.

Posebni programi skrbi bodo v centrih za celostno skrb, kjer bomo glede na pogoje organizirali tudi program krepitve duha in telesa.

Prostočasne in interesne dejavnosti

To so:

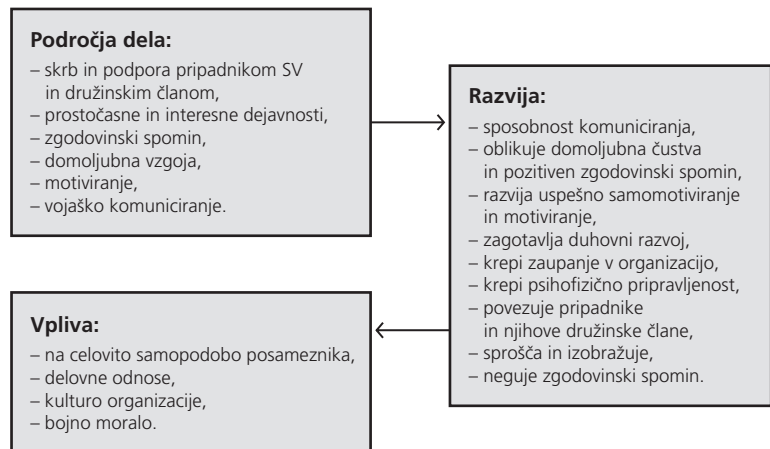
- kulturne dejavnosti: slikanje, risanje, fotografiranje, modelarstvo in maketarstvo, organiziranje likovnih kolonij, razstav itn.;
- športne dejavnosti: učenje športnih disciplin, organiziranje vadbe in strokovna pomoč pri njej, tudi pomoč pri nakupu športne opreme, organiziranje športnih tekmovanj;
- rekreativne dejavnosti: vodene in programsko ponujene dejavnosti pohodništva, fitnesa, planinstva, programi organiziranih vikendov in taborov. Pomemben del programov so dejavnosti v civilni strukturi. Primer: organizirana udeležba na tradicionalnih pohodih od Pohorja, Dražgoš do Nanosa. Prištejmo še mednarodno počitniško sodelovanje in izmenjavo med vojskami v Evropi;
- proučevanje vojaške zgodovine: posredovanje literature, vodenje po zgodovinskih lokacijah, organiziranje vojaške zgodovinske poti;

- klubska druženja: klubi bodo prostor druženja, mesto dogovorov za družabne prireditve, različna predavanja in predstavitve ter ponudbe programov za vse navedene dejavnosti.

V celostno skrb za pripadnike Slovenske vojske vključujemo tudi Društvo klubskih dejavnosti. Ena njegovih dejavnosti je na primer program borilnih veščin, ki ga vodijo že usposobljeni strokovnjaki.

Z uresničitvijo celovite ponudbe programov celostne skrbi ocenjujemo, da bomo zagotovili celostno oskrbo pripadnikov in njihovih družinskih članov, hkrati pa bodo enote in poveljstva lahko bolje opravljali svoje osnovne naloge.

*Skica št. 2:
Vpliv celostne skrbi
pripadnikov SV
na ključne prvine vojske*



ORGANIZIRANOST CELOSTNE SKRBI ZA PRIPADNIKE SV

Izhodišča so naslednja:

1. Celostno skrb v sedanjem sistemu poveljstev in enot organiziramo kot redno dejavnost SV s posameznimi izvajalci in organizatorji v poveljstvih in enotah. Klube organiziramo v vojašnicah. Prostočasne dejavnosti potekajo v počitniških objektih MO RS, interesne pa v klubskih prostorih vojašnice. Dejavnost celostne skrbi je v tem primeru vključena v sektorje ali oddelke, ki se ukvarjajo s kadri.
2. Celostno skrb organiziramo v sistemu poveljstev in enot ter v centrih za celostno skrb. V vojašnicah organiziramo klube s ponudbo programov, ki jih izvajamo v centrih. Izvajamo neposredno skrb v enotah in sodelujemo v programih centrov. Celostna skrb je kot redna dejavnost SV organizirana

v sektorjih ali oddelkih za kadre. Centri za celostno skrb so samostojne poslovne enote in so povezani z GŠSV.

3. Po zgledih iz tujine organiziramo posebno službo za celostno skrb, znotraj katere so organizacijske enote po vojašnicah, ki pokrivajo vse redne dejavnosti celostne skrbi za vse enote v posameznih vojašnicah in vodijo klube ter vojaške trgovine, in organizacijske enote oziroma centre za celostno skrb, ki so zunaj vojašnic organizirani na različnih lokacijah po Sloveniji. V vsakem primeru programsko sodelovanje strokovnjakov načrtujemo na najvišji ravni organiziranosti v SV in ga izvajamo po vseh vojaških lokacijah.

ČAS

Danes, takoj!

LITERATURA:

- *Bogdan Lipičnik: Management, ur. Stane Možina, Didakta Radovljica, 1994.*
- *Aleksandar Kešeljević: Organizacija in kadri, Revija za management, informatiko in kadre, Založba Moderna organizacija, Kranj, letnik 36, št. 1, 2003.*
- *Katarina Fister: Organizacija in kadri, Revija za management, informatiko in kadre, Založba Moderna organizacija, Kranj, letnik 36, št. 5, 2003.*
- *Claus Moller: Employeeship, TMI Publishing A/S, 1995.*
- *Stephen Covey R.: Načela uspešnega vodenja, založba Mladinska knjiga, Ljubljana 2000.*
- *Alistair Macintyre: Kratka zgodovina etike, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana 1993.*
- *Anton Trstenjak: Misli o slovenskem človeku, Založništvo slovenske knjige, Ljubljana 1991.*
- *Mensur Ibrahimpašić: Moral armije, VIK Beograd, 1967.*
- *Slovar slovenskega knjižnega jezika, Državna založba Slovenije, Ljubljana 2000.*

USTREZEN SISTEM VAROVANJA TAJNIH PODATKOV – NUJNOST V SLOVENSKI VOJSKI

POVZETEK

Prispevek se ukvarja z varovanjem tajnih podatkov v Slovenski vojski. Avtor poskuša s splošnim pogledom na varovanje tajnih podatkov poudariti posebnosti, ki jih je treba upoštevati pri vzpostavitvi celovitega in učinkovitega sistema varovanja tajnih podatkov v Slovenski vojski, ki je ključni del obrambnega sistema. V prispevku so nakazana tudi razmerja in pristojnosti med državnimi organi, s katerimi Slovenska vojska sodeluje pri varovanju tajnih podatkov. Slovenska vojska mora imeti urejen sistem varovanja tajnih podatkov, saj se poleg nacionalnih obrambnih podatkov posameznih stopenj tajnosti pojavlja tudi vedno več tajnih podatkov zveze Nato.

KLJUČNE BESEDE

Varovanje tajnih podatkov, kadrovska varnost, fizična varnost, varnost informacij, varnost informacijskih sistemov, industrijska varnost.

ABSTRACT

Article talk about safeguarding of classified information in Slovenian army. Author across basic view on area of safeguarding of classified information, trying point out specifics,

which should be conduct to build proper and effectiveness system in Slovenian army. Article also shows relations between Slovenian army and others services witch are responsible for this area. Slovenian army should have adequate system of protecting of classified information, not just for national documents but for NATO as well.

KEY WORDS

Safeguarding of the classified information, Personnel Security, Physical Security, Security of Information, INFOSEC, Industrial Security.

.....

UVOD

Vse ukrepe za varovanje tajnih podatkov bi lahko na podlagi slovenske zakonodaje strnili v fizične, organizacijske in tehnične. Terminologija, ki jo poznata Nato in Evropska skupnost, se nekoliko razlikuje od opredelitve, ki jo za varovanje tajnih podatkov poznamo v Sloveniji. Ukrepi za varovanje tajnih podatkov so razdeljeni v naslednje skupine: kadrovska, fizična in industrijska varnost ter varnost informacij in informacijskih sistemov. Glede na to, da je preglednost in opis področja varovanja tajnih podatkov lažje izvesti po Natovi zakonodaji, nameravam v nadaljevanju ukrepe in dejavnosti, ki izhajajo iz slovenske zakonske podlage, razdeliti v poglavja, ki so predvidena z varnostno terminologijo Nata. Še posebej v Slovenski vojski, ki je tista organizacijska struktura slovenske države, za katero se zahteva najvišja stopnja povezljivosti z Natom, se zavzemamo za to, da se terminologija čim bolj poenoti in uskladi z ustrezno Natovo terminologijo. To za strokovnjake, ki izvajamo naloge na varnostnem področju, pomeni veliko olajšanje, saj se dejavnosti med varovanjem nacionalnih podatkov in tajnih podatkov Nata tako prepletajo, da jih je praktično nemogoče ločevati. Največkrat so tesno povezani, seveda ob predpogoju, da nacionalno normativno področje ustreza vsem zahtevam Nata. Strokovnjaki Natovega urada za varnost, ki so večkrat prihajali v Slovenijo, so predlagali ustrezno uskladitev terminologije. Zavedamo se, da se temu cilju lahko samo približamo, nikakor pa ne moremo vzpostaviti enake terminološke

podlage, saj se v malenkostih razlikujeta celo terminologiji Nata in Evropske unije.

Pri varovanju tajnih podatkov moramo predvsem zagotoviti, da varnostna organizacija fizične, kadrovske, tehnične in komunikacijske varnosti ter varnosti komunikacijsko-informacijskih sistemov (v nadaljevanju KIS) svoje dejavnosti izvaja usklajeno ter tako zagotavlja vse potrebne standarde za varovanje tajnih podatkov. Vse te dejavnosti pa morajo biti usklajene s konkretnimi posebnostmi okolja, kjer se tajni podatki varujejo, in operativnimi zahtevami za obdelavo teh podatkov.

Ukrepi, ki jih sprejmemo in predpišemo v nekem organu in temeljijo na veljavni zakonski podlagi, morajo zajeti vse zaposlene, ki imajo dostop do tajnih podatkov, ter vse objekte in naprave, kjer se ti podatki obdelujejo, hranijo in prenašajo. Poudariti je treba, da zakon predpisuje minimalne ukrepe za varovanje tajnih podatkov. To pa pomeni, da se lahko organ, glede na pomembnost tajnih podatkov, ki jih varuje, odloči za restriktivnejše ukrepe, če oceni, da je to nujno.

KADROVSKA VARNOST

Glavni cilj in namen kadrovske varnosti je zagotavljati ustrezen sistem varnostnega preverjanja za vse zaposlene, ki bodo imeli v organu dostop do tajnih podatkov stopnje ZAUPNO in višje. Po opravljenem varnostnem preverjanju se zaposlenemu na podlagi ugotovitev izda dovoljenje za dostop do tajnih podatkov ustrezne stopnje. Šele po uspešno končanem postopku varnostnega preverjanja pa se odobri dostop do teh podatkov.

V kategorijo oseb, ki bodo imele pri svojem delu dostop do tajnih podatkov, moramo uvrstiti tudi kurirje, varnostno osebje in osebje za čiščenje, če obstaja verjetnost, da se bodo pri svojem delu lahko seznanili z nekaterimi tajnimi podatki. Vsak organ, ki obdeluje tajne podatke stopenj ZAUPNO, TAJNO in STROGO TAJNO, mora vzpostaviti evidenco dovoljenj za dostop do tajnih podatkov za vse osebe, zaposlene v tem organu, ki imajo taka dovoljenja.

Ustrezen organ v enoti pa je zadolžen, da pred potekom veljavnosti dovoljenja za dostop do tajnih podatkov sproži postopek za pridobitev novega. Prav tako so ti organi zadolženi, da takoj sprožijo postopek, če je oseba razporejena na drugo delovno dolžnost, na kateri potrebuje dostop do tajnih podatkov višje ali nižje stopnje.

Zelo pomembni in natančno določeni so tudi postopki preklica dovoljenja za dostop do tajnih podatkov, če so ugotovljena zakonsko določena dejstva za tak preklic. K temu lahko dodamo tudi postopek, ko predstojnik osebi, zoper katero teče disciplinski postopek zaradi zakonsko določenih dejstev, začasno, do konca tega postopka, onemogoči dostop do tajnih podatkov.

Drugi pomemben ukrep v sistemu varovanja tajnih podatkov na področju kadrovske varnosti je potreba po védenju. Termin, ki ga poznata Nato in Evropska unija za vpogled v tajni podatek, je »need to know«. To pomeni, da ima oseba dostop do tajnega podatka samo takrat, kadar se mora s tajnim podatkom seznaniti zaradi opravljanja funkcije ali delovnih nalog. Nobena oseba, ne glede na položaj, čin ali stopnjo dovoljenja za dostop do tajnih podatkov, se ne sme seznaniti s tem tajnim podatkom, če ne izkaže upravičene potrebe ali interesa za vpogled vanj.

Vse navedeno velja tudi za osebe, ki niso zaposlene v organu in se lahko pri opravljanju storitev ali dejavnosti za organ pod določenimi zakonskimi pogoji tudi seznanijo s tajnimi podatki, ki jih potrebujejo za izpolnitev te naloge. Te osebe ali organizacije, ki jim organ posreduje tajne podatke za izvedbo ustreznih storitev, morajo biti prav tako preverjene, morajo izraziti potrebo po védenju in imeti urejen sistem varovanja tajnih podatkov.

Tretje pomembno področje kadrovske varnosti je dvig varnostne kulture oziroma zavedanja o pomembnosti pravilnega ravnanja s tajnimi podatki ter temu ustrezen sistem usposabljanja zaposlenih za varovanje in ravnanje z njimi. Sistem usposabljanj mora biti stalen, po zahtevnosti in vsebini pa se mora razlikovati glede na naslednje kategorije:

- usposabljanje za novozaposlene,
- nadaljevalna usposabljanja za različne ravni zaposlenih,
- usposabljanje, namenjeno obnavljanju znanj in seznanjanju zaposlenih z novostmi pri varovanju tajnih podatkov.

Četrto pomembno področje kadrovske varnosti je izdelava ustreznih postopkov za dostop do tajnih podatkov v izrednih primerih, kot so enkratni dostopi zaradi nujnih potreb, čeprav oseba nima dovoljenja za dostop do tajnih podatkov ustrezne stopnje. Take posebnosti bi lahko razdelili v naslednje kategorije:

- enkraten dostop v primeru, da je nujno treba opraviti neko dejavnost, čeprav oseba nima ustrezne stopnje dovoljenja za dostop do tajnih podatkov;
- dostopi v primeru izrednih situacij, na primer požara ali drugih izrednih dogodkov;

- sodelovanje in prisotnost oseb, ki nimajo dovoljenja za dostop do tajnih podatkov ustrezne stopnje, na konferencah ali sestankih.

Za vse tri kategorije morajo biti natančno določeni postopki, iz katerih mora biti jasno razvidno, kdo je pooblaščen oseba, ki odobri osebam, ki nimajo ustreznega dovoljenja za dostop do tajnih podatkov, da se seznanijo s tajnimi podatki oziroma jim odobri vstop v varnostno območje določene stopnje, kjer se obdelujejo ti podatki.

Kot peto področje bi lahko opredelil protiobveščevalno zaščito oseb in delovnih mest, na katerih se osebe srečujejo s tajnimi podatki najvišje stopnje, čeprav zakon o tajnih podatkih ne določa konkretnih ukrepov za to področje.

Zakonsko podlago najdemo v 32. členu Zakona o obrambi, v katerem so opredeljene protiobveščevalne in varnostne naloge, ki zajemajo tudi zaščito oseb, zaposlenih na takih delovnih dolžnostih.

FIZIČNA VARNOST

Ukrepi fizične varnosti, ki jih predvideva zakon o tajnih podatkih, so namenjeni preprečitvi nepooblaščenega dostopa do tajnih podatkov. Ti ukrepi temeljijo na določitvi varnostnih območij ustrezne stopnje v vseh organih, ki obdelujejo in shranjujejo tajne podatke.

Ukrepi fizične varnosti so odvisni od:

- stopnje tajnosti podatkov, ki se obdelujejo v posameznih delih organa;
- količine in oblike informacij ali tajnih podatkov (zapis na papirju ali na prenosnih računalniških medijih);
- stopnje dovoljenj za dostop do tajnih podatkov oseb, zaposlenih v tem organu, in potrebe po vpogledu v tajne podatke;
- ocene ogroženosti, v kateri se predvidevajo vsi vidiki kriminalnega, subverzivnega, terorističnega ogrožanja in ogrožanja s sabotажami;
- podatkov, kako in kje bodo tajni podatki shranjeni.

Zavedati se moramo, da lahko učinkovito varovanje zagotovimo samo, če povežemo fizično varovanje z vsemi drugimi oblikami in ukrepi varovanja osebja, informacij in ukrepov za zagotavljanje varnosti informacijskih in komunikacijskih sistemov.

Zelo pomembna je ocena varnostnih tveganj, ki z ustreznimi metodami in pravilnim predvidevanjem groženj sistemu varovanja tajnih podatkov, v povezavi s pravilno ugotovljenimi pomanjkljivostmi sistema, omogoča ustrezne ukrepe fizičnega varovanja, odvisne od posebnosti vsakega sistema.

Osnovne ravni nalog in ukrepov, ki jih definira sistem fizičnega varovanja, so:

- določanje varnostnih območij in preprečitev nepooblaščenega dostopa do tajnih podatkov,
- izdelava sistema odkrivanja in zaznave nepooblaščenega dostopa v varnostno območje in ustrezno alarmiranje ter kratek odzivni čas moštva, namenjenega varovanju in intervenciji.

Zelo pomemben je odzivni čas med zaznavo nepooblaščenega dostopa v varnostno območje in reakcijo ter ukrepanjem moštva, namenjenega varovanju in intervenciji.

Ukrepe, ki sestavljajo področje fizičnega varovanja, bi lahko razdelili na:

- *ukrepe varovanja s tehničnimi sredstvi*. V to kategorijo lahko štejemo tehnične sisteme varovanja, kot so videonadzor, protivlomni in protipožarni alarmi z ustreznimi senzori, avtomatski sistem gašenja požarov, protivlomne in ognjevzdržne omare, ognjevarna vrata, elektronske naprave za vstop v prostore itn.;
- *ukrepe za varovanje z moštvom*. Med te ukrepe štejemo ustrezno varovanje na vstopnih točkah v varnostna območja, ki ga izvaja usposobljeno varnostno osebje, in določitev intervencijskih sil, ki so namenjene posredovanju v primeru izrednih dogodkov. Ti izredni dogodki so lahko poskusi nasilnega vstopa v varnostno območje, požari ali druge naravne nesreče ipd.;
- *gradbene ukrepe*. Ti so zelo pomembni ob vzpostavitvi varnostnih območij, predvsem tam, kjer se hranijo ali obdelujejo tajni podatki najvišje stopnje (TAJNO, STROGO TAJNO). Z njimi lahko že v začetni fazi močno izboljšamo raven varovanja tajnih podatkov in zagotovimo boljše izhodišče za poznejšo dograditev sistema varovanja. Taki gradbeni ukrepi predstavljajo ustrezno dograditev in razporeditev prostorov varnostnih območij, primerno debelino sten, postavitev ali razporeditev odprtih v teh prostorih (okna, vrata), ureditev vseh vrst napeljav (električne, vodovodne, zračne itn.). V varnostnih območjih najvišje stopnje varnosti lahko z nekaterimi gradbenimi ukrepi, na primer z ustrezno debelino betonskih sten in gradnjo tako imenovanih trdnih sob (strong rooms), hranimo dokumente na odprtih policah in zato ne potrebujemo dodatnih ognjevarnih omar. Drugi element, na katerega imajo gradbeni ukrepi močan učinek, je ustrezna TEMPEST zaščita prostorov, v katerih se hranijo tajni podatki. Elektromagnetno sevanje zunaj prostorov bo tako, z ustreznimi posegi že pri gradnji, pozneje lažje znižati na dovoljeno raven. Na povečanje varnosti zelo

pomembno vpliva tudi postavitve ustrezne ograje okoli celotnega kompleksa ali objekta organa, kjer se obdelujejo ali hranijo tajni podatki. Seveda pa je te gradbene ukrepe lažje upoštevati pri gradnji novih objektov.

VARNOST INFORMACIJ

V tem poglavju bom opredelil minimalne varnostne standarde s področja varnosti informacij. Zelo pomembno je zavedanje, da tajni podatki oziroma informacije zahtevajo nekatere varnostne ukrepe, ki se redno izvajajo v sistemu varovanja teh informacij. Zagotoviti je treba ukrepe, ki bodo omogočali ustrezne postopke za določitev stopnje tajnosti podatkom ali informacijam, njihovo označevanje in jasno prepoznavnost ter trajanje tajnosti (do kdaj morata biti podatek ali informacija označena z določeno stopnjo tajnosti).

Originator je odgovoren za določitev stopnje tajnosti podatka, ki ga je izdelal in označil kot tajnega, hkrati pa je odgovoren za posredovanje tega podatka drugim, ki morajo biti po njegovi oceni seznanjeni z njim. Samo originator lahko informaciji ali podatku, ki je zajet v konkretnem dokumentu, zniža, spremeni ali umakne stopnjo tajnosti. Seveda pa originator že ob nastanku tajnega podatka določi način znižanja ali prenehanja stopnje njegove tajnosti. Določitev ustrezne stopnje tajnosti vpliva na nadaljnje postopke varovanja tajnega podatka ob njegovem shranjevanju, posredovanju ali prenosu, kroženju, uničevanju in zahtevah po ustreznih stopnjah dovoljenj za dostop pri vpogledu. Zaradi navedenega moramo biti v praksi posebej pozorni na določitev previsoke ali prenizke stopnje tajnosti, ki bi lahko vplivala na učinkovitost sistema varovanja.

Na tem področju je zelo pomembno izdelati ustrezen sistem preverjanja upravičenosti stopenj tajnosti, ki so določene na dokumentih s temi podatki. Nato v svojih dokumentih na področju informacijske varnosti na primer predpisuje, da je treba po petih letih pregledati dokumente, ki vsebujejo tajne podatke, če je določena stopnja še primerna, ali pa se lahko zniža oziroma odvzame. Seveda pa mora sistem za tajne podatke, ki so vezani na krajša obdobja veljavnosti, postopke zniževanja stopnje tajnosti tudi predvideti, na primer, da stopnja tajnosti dokumentu preneha veljati na določen datum oziroma v določenem času.

Če si ogledamo, kako je to področje urejeno v zakonu o tajnih podatkih in v predpisih, sprejetih na njegovi podlagi, vidimo naslednje:

- vsak dokument mora biti ob določitvi stopnje tajnosti vidno in v nes krajšani

- obliki označen s stopnjo tajnosti, z načinom prenehanja tajnosti, s podatki o pooblaščenih osebah, ki je določila stopnjo tajnosti, podatki o organu, če ta ni razviden iz glave dokumenta, in z datumom določitve tajnosti;
- dokumenti stopnje TAJNO in STROGO TAJNO pa morajo imeti poleg naštetih zahtev še podatke o zaporedni številki izvoda dokumenta, skupnem številu strani dokumenta, morebitnih prilogah ali spremljajoči dokumentaciji;
 - poleg tega vsebuje še pisno oceno, v kateri so navedena dejstva in okoliščine določitve stopnje tajnosti;
 - vsi ti pogoji veljajo za vse pisne izdelke z določeno stopnjo tajnosti, in sicer dokumente, brošure, knjige, zemljevide, skice itn.;
 - vsi dokumenti, ki so označeni s stopnjo STROGO TAJNO, imajo poleg drugih vidnih označb v zgornjem desnem robu dokumenta še rdečo črto, debeline najmanj štiri milimetre;
 - določeno je tudi označevanje dodatnih kopij in označevanje sprememb stopnje tajnosti, kjer je pomembno predvsem, da je pooblaščen oseba pristojnega organa, ki je določila stopnjo tajnosti, tista, ki lahko edina sproži spremembe te stopnje ali odobri izdelavo dodatnih kopij dokumenta;
 - prepovedano je razmnoževanje, kopiranje in prepisovanje tajnih podatkov, razen v izjemnih primerih za stopnje tajnosti INTERNO in ZAUPNO. Za tajne podatke, ki so označeni s stopnjo TAJNO in STROGO TAJNO, se vodi seznam vpogledov;
 - pri uničevanju dokumentov, ki vsebujejo tajne podatke, je predvideno, da se uporabljajo predpisi, ki urejajo poslovanje organov državne uprave z dokumentarnim gradivom, in sicer v delu, ki se nanaša na tajne podatke.

VARNOST INFORMACIJSKIH SISTEMOV

Določila varnosti informacijskih sistemov opredeljujejo minimalne standarde za varovanje tajnih podatkov, ki se pošiljajo, obdelujejo ali shranjujejo v komunikacijsko-informacijskih sistemih (KIS) ali omrežjih.

Pri zagotavljanju varnosti informacijskih sistemov je zelo pomembna vzpostavitev ustrezne in učinkovite varnostne organizacije KIS, v kateri ima vsaka raven natančno določene pristojnosti in dolžnosti v smislu zaupnosti, samostojnosti in uporabnosti tajnih podatkov, ki so shranjeni, procesirani ali obdelani v KIS ali omrežjih. Noben KIS oziroma omrežje ne sme biti

uporabljeno za shranjevanje in procesiranje tajnih podatkov ali informacij, če za to ni ustreznega dovoljenja akreditacijskega organa v državi.

Primer postopkov akreditacije je naslednji:

- V nacionalnem sistemu KIS ali omrežju, ki bo avtonomno in samostojno, bo akreditacijske dejavnosti izvajal nacionalni organ, čeprav bodo v teh sistemih ali omrežjih obdelovali tudi Natove podatke. Če pa bosta KIS ali omrežje povezana v Natov sistem, pa bo akreditacijo poleg nacionalnega organa izvajal tudi ustrezen akreditacijski organ Nata.

Zelo pomembno je tudi, da so vse elektronske naprave, ki jih uporabljamo za obdelavo ali shranjevanje tajnih podatkov, ustrezno preverjene in certificirane. Podzakonski predpis, ki bi urejal področje varnosti informacijskih sistemov, še ni sprejet. Vstopanje v evroatlantske povezave zahteva urejenost na tem področju, zato zamuda pri sprejemu tega predpisa slabo vpliva na pripravljenost slovenskih državnih organov za izmenjavo podatkov in informacij v elektronski obliki.

Upoštevati je treba tudi olajševalne okoliščine, ki so vplivale na dejansko stanje, in sicer:

- slabo poznavanje področja varnosti informacijskih sistemov v Sloveniji,
- pomanjkanje ustreznih strokovnjakov,
- Nato in Evropska unija to področje obravnavata kot zelo pomembno, saj je večina podatkov o organizaciji teh sistemov nedostopnih državam, ki niso njune polnopravne članice.

Z vstopom Slovenije v ti organizaciji bomo prišli do ustreznih informacij in znanja, ki bo nujno za ureditev tega področja.

Dejstvo pa je tudi, da bi lahko bili stroški izpolnitve vseh zahtev pri izgradnji ustreznih varnostnih območij za hranjenje in obdelavo tajnih podatkov bistveno nižji. V delno že urejenih varnostnih območjih bo treba dodatno zagotoviti ukrepe za zagotovitev ustrezne ravni informacijske varnosti. Ponekod bo treba spet opraviti tudi nekatere gradbene posege v prostore varnostnega območja, kar bo prineslo, poleg dodatnih stroškov, tudi težave pri opravljanju operativnega dela.

INDUSTRIJSKA VARNOST

Z ukrepi industrijske varnosti zagotovimo ustrezne normative, ki v organu omogočijo izvajanje nekaterih storitev zunanjih izvajalcev, ki bodo za svoje delo potrebovali dostop do tajnih podatkov. Ti normativi ali ukrepi so zelo

pomembni v postopku pogajanja za sklenitev ustreznih pogodb, ki bodo določale tudi zahteve in dolžnosti izvajalcev posla pri ravnanju s tajnimi podatki ali dostopu do njih, kadar jih bodo potrebovali za izpolnitev pogodbe.

Industrijska varnost zajema naslednja področja:

- usmeritve za pogajanja o sestavi pogodbe, ki vsebuje podrobnosti, kadar bo za izvedbo storitve treba posredovati nekatere tajne podatke;
- varnostne zahteve za pogodbenike, ki bodo za svoje delo dobili dostop do nekaterih tajnih podatkov;
- dovoljenja za dostop do tajnih podatkov za pogodbenike, ki bodo za opravljanje storitve potrebovali te podatke;
- transport dokumentov z določeno stopnjo tajnosti, predvsem v partnersko državo;
- mednarodne obiske iz partnerskih držav;
- primere oseb, ki bodo poslani v partnersko državo za izvedbo projektov, ki vsebujejo tajne podatke, in so v matični državi že pridobile ustrezna dovoljenja za dostop do teh podatkov.

Zelo pomembno je zavedanje, da mora služba, ki bo v organu sestavljala pogodbe in pripravljala projekt, dobiti pisno soglasje originatorja tajnega podatka, da se ta lahko posreduje organizaciji ali podjetju za izvedbo storitve. Podjetje ali organizacija mora po sklenitvi pogodbe posredovati dokumentacijo za pridobitev ustreznih dovoljenj za dostop do tajnih podatkov. Osebe iz organizacije, ki sodelujejo v pogajanjih za sestavo pogodbe in projektne dokumentacije, ki vsebuje tajne podatke, pa morajo ta dovoljenja imeti že ob začetku pogajanj. Iz dokumentacije, ki jo posreduje organizacija, mora biti razvidno naslednje:

- identiteta in zahtevana stopnja dostopa do tajnih podatkov za vse izvajalce in podizvajalce, ki bodo sodelovali v projektu;
- za posameznike mora biti razvidno, do kakšne ravni in s kakšno količino tajnih podatkov se bodo seznanjali pri izpolnjevanju pogodbene storitve za organ.

Organ pred posredovanjem tajnih podatkov za izvedbo naročila pozove odgovorno osebo v organizaciji, naj predloži podatke, iz katerih bo mogoče ugotoviti uresničevanje ukrepov za varovanje tajnih podatkov, določenih v pogodbi med naročnikom in organizacijo, ki bo izvajala storitev. Ukrepi varovanja tajnih podatkov so nujni tudi v primeru, če ti podatki niso namenjeni

organizaciji, temveč se v postopkih organa z njimi seznanijo zgolj posamezna oseba organizacije.

Organ lahko na podlagi pridobljenih podatkov pozove organizacijo, naj izpolni manjkajoče ukrepe za varovanje tajnih podatkov in za to določi tudi ustrezen čas/rok. Organ mora organizaciji nuditi tudi ustrezno strokovno pomoč.

Šele ko se ugotovi, da je organizacija izpolnila vse zahteve, se ji posredujejo tajni podatki, nujni za izvedbo storitve. Organ lahko tudi med opravljanjem storitve v organizaciji preverja ukrepe in postopke za varovanje tajnih podatkov, vendar samo v tistem delu, ki se nanaša na izvajanje konkretne storitve.

ODPRTA VPRAŠANJA IN PREDLOGI ZA NJIHOVO REŠEVANJE

Zakon o tajnih podatkih je na področje njihovega varovanja prinesel številne spremembe. Spremembe v sistemu pa ob njihovi uveljavitvi v prakso vedno sprožijo dileme in vprašanja. Tudi uveljavitev določil omenjenega zakona prinaša kar nekaj odprtih vprašanj.

Slovenska vojska je velik in pomemben sistem, v katerem je obravnavanih in shranjenih veliko tajnih podatkov različnih stopenj. Zaradi vključevanja v evroatlantske povezave je morala Slovenska vojska prva v strukturno prilagajanje svojega sistema tudi na varnostnem področju, kamor sodi tudi varovanje tajnih podatkov. Prilagajanje zakonskim zahtevam na tem področju pa prinaša tudi nekatere težave, ki jih ni mogoče rešiti kar čez noč.

Težave so:

- neustreznost zakonske podlage,
- pridobivanje finančnih sredstev,
- težave na izvedbeni ravni,
- pomanjkanje kadrovskega potenciala.

Zakonska podlaga

Prehodni rok, ki ga je določil zakon o tajnih podatkih za izvedbo vseh potrebnih ukrepov za varovanje tajnih podatkov in se je iztekel 23. novembra 2002, je bil povsem nerealen. V tem delu bi bilo smiselno dopolniti zakon in realno opredeliti več časa za vse dejavnosti.

Področja, ki jih obravnava podzakonski akt, so v nekaterih delih opredeljena presplošno. Predvsem pri tehničnih sredstvih za varovanje tajnih podatkov bi bilo treba opredeliti osnovna merila, ki jim mora taka oprema zadostiti.

Za primer bom navedel ognjevezdržne blagajne, pri katerih bi bilo treba določiti, kateri so minimalni standardi ognjevezdržnosti, nujni za take blagajne. Naslednje pomembno področje, ki sploh ni omenjeno v zakonodaji, je organizacija varnostne strukture z osnovnimi nalogami v sistemu obravnave varovanja tajnih podatkov. Menim, da je neprimerno, da je predstojnikom organov oziroma organom dovoljena popolna avtonomija na tem področju. S predpisi bi bilo treba urediti ustrezne ravni in temeljne naloge varnostne strukture. Na tej podlagi bi se v organu oblikovala varnostna struktura glede na specifičnosti dela in zahteve pri varovanju tajnih podatkov. Tako bi dosegli poenotenje procesov v vsej državi, na drugi strani pa bi take usmeritve nudile pomoč državnim organom in njihovim predstojnikom pri vzpostavitvi ustreznega sistema varovanja tajnih podatkov. Trenutno pa smo priča stihijskemu vzpostavljanju te varnostne strukture, za nekatera področja sistema varovanja tajnih podatkov na primer sploh ni predvidenih ustreznih delovnih mest, na drugi strani pa se nam dogaja, da je v enem delovnem mestu združenih preveč področij, kar povzroča površno uresničevanje predpisanih ukrepov.

Finančna sredstva

Zaradi poznega sprejema podzakonskih predpisov, ki so bili nujni za konkretizacijo določil zakona o tajnih podatkih, in poznejšega neustreznega načrtovanja finančnih sredstev na ravni države, skoraj ni bilo organa, ki bi imel v svojem finančnem načrtu za leto 2002 namenjena ustrezna sredstva za realizacijo omenjene naloge. Po okvirnem izračunu je treba za izgradnjo srednje velikega varnostnega območja I. stopnje vsaj 15 milijonov tolarjev. Višina sredstev je odvisna predvsem od gradbenih posegov, ki jih je treba opraviti pri gradnji takega območja. Sredstva za izgradnjo varnostnih območij I. stopnje z vso potrebno infrastrukturo smo uspeli zagotoviti za leti 2003 in 2004. Gradnja in opremljanje bosta potekala na podlagi prioritete, in sicer glede na raven in pomembnost enot, v katerih obdelujejo in varujejo večje število tajnih podatkov. Predvidevam, da bodo prva varnostna območja zgrajena in primerno opremljena že v letu 2003. Ta varnostna območja bodo poleg normativov, ki jih predvideva zakon o tajnih podatkih, ustrezala tudi vsem normativom, ki za hranjenje dokumentov TOP SECRET veljajo v zvezi Nato. Zaradi izkušenj, ki smo jih pridobili na tem področju, bi lahko z dodatnimi informacijami preko

Urada za varovanje tajnih podatkov pomagali realizirati podobne naloge tudi v drugih organih, kjer takega strokovnega znanja primanjkuje.

Izvedbena raven

Kot smo že omenili, je sistem Slovenske vojske zelo velik, kar vpliva tudi na obsežnost sistema varovanja tajnih podatkov in ukrepov, ki so nujni za uresničitev vseh zahtev. Ocenili smo, da bo v sistemu varovanja tajnih podatkov Slovenske vojske za obdelavo podatkov s stopnjo **TAJNO** in **STROGO TAJNO** treba zgraditi več kot trideset varnostnih območij I. stopnje. Pri načrtovanju in izvedbi teh dejavnosti smo imeli kar nekaj težav. Prva težava, na katero so verjetno naleteli povsod, je, da je bilo treba veliko energije vložiti v prepričevanje vodilnih delavcev o pomembnosti urejenega sistema varovanja tajnih podatkov. Prodreti je bilo treba z zavedanjem, da sistema varovanja tajnih podatkov ni mogoče zgraditi čez noč, da je potreben daljši, kontinuiran proces na vseh področjih, ki vodijo do končnega cilja, do ustrezno urejenega sistema varovanja.

Naslednja težiščna naloga je bila realna ocenitev virov, ki so bili na voljo za izdelavo ustreznega sistema varovanja. Na podlagi spoznanja, da finančna sredstva ne zadoščajo za realizacijo vseh zakonskih zahtev, smo bili prisiljeni izvesti točno določene ukrepe. V enotah, ki so zaradi svojega dela nujno potrebovale vzpostavitev ustreznih varnostnih območij, smo to opravili in jih tudi ustrezno uredili. Za Slovensko vojsko v celoti pa so bile izdelane strokovne usmeritve, in sicer glede na resurse in sredstva, ki so na voljo. S temi usmeritvami smo začeli ustvarjati pogoje, ki so v danih okoliščinah zagotavljali najvišjo mogočo raven varovanja tajnih podatkov.

Pri izgradnji varnostnih območij, predvsem varnostnih območij I. stopnje, so nastajale težave predvsem pri pridobitvi ustreznih prostorov. Priprava projektne dokumentacije in načrtovanje sta bila bistvenega pomena, če upoštevamo, da je bilo treba ta območja umestiti v prostore enot, ki so že izdelani in v njih praviloma primanjkuje prostora. Od ustreznega načrtovanja je v poznejši fazi močno odvisna višina finančnih sredstev, ki jih bomo potrebovali za uresničitev ustreznih ukrepov varovanja tajnih podatkov. Za primer lahko navedem, da smo imeli poleg vseh drugih parametrov, ki jih je bilo treba upoštevati, na koncu težave še z nosilnostjo (s statiko) prostorov varnostnega območja I. stopnje. V že zgrajenih objektih so se postavljala vprašanja, ali bomo vanje lahko postavili 700 kilogramov težke ognjevarne

blagajne. Takih primerov, ki dokazujejo, da šele izkušnje omogočijo nekatera spoznanja in pregled nad zapletenostjo projektov, je seveda še več.

Veliko težav je še vedno v številnih neznankah, ki spremljajo varnost informacijskih sistemov. Podzakonski predpisi, ki bodo konkretno postavili zahteve in normative na tem področju, bodo gotovo zahtevali še dodatna finančna sredstva, ki jih bo treba vložiti v že izdelana varnostna območja I. stopnje. Tudi v teh podzakonskih predpisih bo moral predlagatelj predvideti ustrezna prehodna obdobja za uveljavitev teh določil. Po drugi strani pa se zavedamo, da nam zaradi odlašanja pri sprejemu predpisov zmanjkuje časa, predvsem v povezavi z Evropsko skupnostjo in Natom.

Pri ukrepih osebne varnosti je treba predvsem poudariti postopke za pridobitev dovoljenj za dostop do tajnih podatkov, dvig varnostnega zavedanja in varnostne kulture ter izvedbo usposabljanj pripadnikov različnih ravni, ki tajne podatke določajo, obdelujejo, varujejo ali se seznanjajo z njimi. Pri postopkih varnostnega preverjanja in pridobitve dovoljenj za dostop do tajnih podatkov je Slovenska vojska povezana z Obveščevalno-varnostno službo, ki znotraj ministrstva za obrambo izvaja te postopke. Ob hitrosti, kakršna je zdaj, bo za vse pripadnike Slovenske vojske, ki ta dovoljenja potrebujejo, to zelo težko opraviti do konca prehodnega obdobja, ki ga določa zakon.

Druga pomembna naloga na področju osebne varnosti je dvig varnostne kulture in varnostnega zavedanja pri vseh pripadnikih organov, v katerih se pojavljajo tajni podatki. Varnostna kultura in varnostno zavedanje sta področji, kjer bo treba še veliko opraviti. Zavedati se je treba, da po osamosvojitvi Slovenije ni bilo načrtnih ukrepov, ki bi zagotavljali dvig varnostnega zavedanja zaposlenih.

Tudi Slovenska vojska ni bila izjema. Zato usmerjamo veliko naporov v zagotavljanje vseh nujnih dejavnosti, ki bodo omogočile zvišanje varnostnega zavedanja in varnostne kulture. Zavedamo se, da je to dolgotrajen proces, vendar je pri njem treba vztrajati. V dejavnosti za doseg tega cilja sodijo poleg usposabljanja in izobraževanja tudi represivni ukrepi, to pa pomeni, da so kršitelji varovanja tajnih podatkov najprej opozorjeni, ob ponavljanju kršitev pa se proti njim tudi disciplinsko in kazensko ukrepa. Izhajati je treba s stališča, da še tako dober sistem varovanja tajnih podatkov nima vrednosti, če se osebje, ki tajne podatke obdeluje in varuje, njihove pomembnosti ne zaveda dovolj.

Kot sem že omenil, so permanentna usposabljanja nujna in jih v Slovenski vojski na ustreznih ravneh tudi izvajamo. Pomembno je, da so usposabljanja in izobraževanja ločena glede na raven in zahtevnost slušateljev. Dejstvo je, da

je treba usposabljanje za pripadnike, ki določajo stopnje tajnosti, opraviti temeljiteje, kot za osebe, ki se s temi podatki samo seznanjajo. Vsi morajo dobiti enako podlago in osvojiti enako znanje, ki je nujno za uresničevanje ukrepov in sistema varovanja tajnih podatkov. Pri vseh je treba uveljaviti zavedanje, da se je področje varovanja tajnih podatkov bistveno spremenilo, kar pomeni, da se bo število tajnih podatkov zmanjšalo. Tiste, ki bodo, pa bo treba stopnji tajnosti primerno varovati. Do sedaj smo bili namreč priča močno pretiranemu sistemu določanja stopenj tajnosti.

Kadrovski potencial

Tudi v Slovenski vojski, tako kot verjetno tudi v drugih organih, imamo težave zaradi pomanjkanja kadrov, ki bi bili nujno potrebni na različnih področjih sistema varovanja tajnih podatkov. Neustrezen odnos do varnosti je povzročil tudi velika nesorazmerja in kadrovske težave. Močno primanjkuje visoko izobraženih kadrov za različna specialistična področja, kot so informatika, sistemi tehničnega varovanja in druga, ki so umeščena v sistem varovanja tajnih podatkov. Dozorelo je spoznanje, da se bo treba kadrovanja in popolnjenja lotiti načrtno in sistematično. Baza za izobraževanje kadrov bo morala postati Fakulteta za policijsko-varnostne vede, na kateri diplomanti pridobijo osnovna znanja s področja varnosti. Poznejše izobraževanje za specializirana področja pa bi se ob delu, v nekaterih primerih tudi iz dela, nadaljevalo v okviru podiplomskega specialističnega izobraževanja v tujini ali doma.

V celoti lahko rečemo, da težave niso nerešljive, da sistem varovanja tajnih podatkov zagotavlja ustrezen okvir in podlago za nadaljnji razvoj in dograditev. Seveda pa se bosta ustreznost in učinkovitost sistema varovanja tajnih podatkov pokazali šele čez nekaj časa.

SODELOVANJE Z DRUGIMI ORGANI IN SLUŽBAMI

Slovenska vojska pri uveljavitvi določil Zakona o tajnih podatkih in vzpostavljanju sistema varovanja tajnih podatkov sodeluje tako z organi in službami v Ministrstvu za obrambo kot tudi zunaj njega. Na operativni ravni Slovenska vojska sodeluje z Obveščevalno-varnostno službo pri pridobivanju dovoljenj za dostop do tajnih podatkov s Službo za informatiko in komunikacije na področju varnosti informacijskih sistemov ter z drugimi službami, ki se po vsebini dela dotikajo področij sistema varovanja tajnih podatkov. V ministrstvu

poprejšamo generalne usmeritve, ki bi določile in poenotile postopke varovanja oziroma uredile celoten sistem varovanja tajnih podatkov. Dogaja se nam, da morajo organi ministrstva sami uvajati vse ukrepe za vzpostavitev sistema, vendar sistemi ne morejo biti samozadostni, zato prihaja do težav v tistem delu, kjer bi bilo nujno usklajevanje ali usmeritev za posamezno področje varovanja tajnih podatkov.

Zavedati se moramo, da bo te sisteme pozneje težko uskladiti in umestiti v celoten sistem varovanja tajnih podatkov, predvsem tam, kjer organi ministrstva delujejo na istih lokacijah.

Zunaj Ministrstva za obrambo pa Slovenska vojska sodeluje predvsem z Uradom za varovanje tajnih podatkov, ki je bil ustanovljen pri Vladi Republike Slovenije. Urad naj bi posredoval predvsem vse pomembne informacije s tega področja, izdajal potrdila za dostop do podatkov zveze Nato, izvajal usposabljanja in dajal strokovno pomoč.

Tudi na tej ravni prihaja do nekaterih težav, ki se odražajo predvsem v neupoštevanju mnenj in pripomb ter posebnosti različnih organov, med njimi tudi Slovenske vojske. Prevelika centraliziranost sistema in pristojnosti v enem centru, ki ga tvori Urad za varovanje tajnih podatkov, ni dobra. Urad namreč s trenutnim kadrovskim potencialom ni sposoben uresničiti vseh nalog in pristojnosti, ki jih je prevzel z zakonom o tajnih podatkih in s podzakonskimi predpisi. Zaradi tega prihaja na izvedbeni ravni do velikih težav.

Na izobraževanja, ki so Republiki Sloveniji ponujena v okviru različnih programov mednarodnega sodelovanja, pošilja urad samo svoje predstavnike, ki pa te informacij in spoznanj ne posredujejo naprej na ravni, ki se v različnih državnih organih ukvarjajo z vzpostavitvijo sistema varovanja tajnih podatkov. Ukrepi, ki bi lahko izboljšali sodelovanje in prenos informacij, so:

- Slovensko vojsko je treba obravnavati kot pomembnega partnerja pri reševanju specifičnih težav, ki se pojavljajo v oboroženih silah vsake države;
- sistem izmenjave informacij mora biti vzpostavljen med vsemi organi in službami, ki izvajajo postopke v procesu zagotavljanja in vzpostavljanja varovanja tajnih podatkov;
- predstavniki Slovenske vojske morajo biti udeleženi v delovnih skupinah, ki se ustanavljajo za uveljavitev projektov na področju varovanja tajnih podatkov, saj le tako lahko opozorijo na posebnosti, ki veljajo za Slovensko vojsko;

- praksa v tujih državah je pokazala, da so varnostni organi v vojski na nekaterih področjih sistema varovanja tajnih podatkov dokaj avtonomni, predvsem zaradi posebnosti, ki jih predstavlja vojaška organizacija. Tak način je s stališča operativnosti postopkov dosti učinkovitejši in hitrejši, zagotavlja pa enako raven varnosti pred zlorabo pooblastil kot sedanji centraliziran sistem, ko vsi postopki potekajo preko Urada za varovanje tajnih podatkov.

SKLEP

Urejen sistem varovanja tajnih podatkov je ob vključevanju Slovenije v evroatlantske povezave zelo pomemben. Prav tako je vzpostavitev vseh delov sistema v vseh državnih organih pomembna za delovanje nacionalnega sistema. Država, ki ustrezno varuje svoje tajne podatke, je v mednarodni skupnosti sprejeta kot zaupanja vreden partner.

Pomembno vlogo pri uveljavljanju tega področja bo gotovo imel Urad Vlade Republike Slovenije za varovanje tajnih podatkov, ki je med drugim odgovoren za usklajevanje delovanja državnih organov, zadolženih za vzpostavitev ustreznega sistema varovanja tajnih podatkov.

Iz napisanega je razvidno, da nas do ureditve celovitega in učinkovitega sistema varovanja tajnih podatkov čaka še veliko dela. Predvsem na področju konkretizacije pravil in postopkov za vzpostavljanje sistema. Treba bo natančno opredeliti celotno varnostno organizacijo in ji jasno določiti naloge na vsaki ravni posebej, na drugi strani pa opredeliti razmerja do organov, v katerih se bo ta varnostna organizacija morala vzpostaviti. Državni organi bodo morali zagotoviti dosledno spoštovanje zakonskih določil o varovanju tajnih podatkov. Navsezadnje pa bo treba tudi v naši miselnosti opraviti velik preskok. Težave niso nerešljive, zanje pa so potrebni čas, izkušnje in pripravljenost vseh subjektov, da dodajo svoj delež v mozaik sistema varovanja tajnih podatkov.

LITERATURA:

- *ACE Security Directive, number 70-1, North Atlantic Council.*
- *Andrej Anžič: Varnostni sistem Republike Slovenije, Uradni list RS, Ljubljana 1997.*
- *Andrej Anžič, Roman Klopčič: Varnostno preverjanje posameznikov – imperativ nacionalne in evropske varnosti, Zbornik referatov, Dnevi varstvoslovja, Bled 2000.*

- *Liljana Božič, Franc Trbovšek: Tajni podatki in NATO, Zbornik referatov, Dnevi varstvoslovja, Bled 2000.*
- *Navodilo MO RS za izvajanje posebnih ukrepov za varovanje dokumentov in drugih zapisov, ki so določeni kot obrambna – državna skrivnost s stopnjo »strogo zaupno«, Uradni list RS, št. 38/1993.*
- *Predlog zakona o tajnih podatkih, Poročevalec Državnega zbora št. 10, februar 2002.*
- *Security into NATO, dokument C-M(2002)49, North Atlantic Council, 17. junij 2002.*
- *Security regulations 2001/264/EC, Council Decision, 19. marec 2001.*
- *Uredba o načinu in postopku varnostnega preverjanja ter postopku izdaje in preklica dovoljenja za dostop do tajnih podatkov, Uradni list RS, št. 70/2002.*
- *Uredba o načinih in oblikah označevanja tajnih podatkov ter fizičnih, organizacijskih in tehničnih ukrepov ter postopkih za varovanje tajnih podatkov, Uradni list RS, št. 70/2002.*
- *Uredbo o ugotavljanju pogojev za posredovanje tajnih podatkov drugi organizaciji, Uradni list RS, št. 106/2002.*
- *Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 33/1991.*
- *Zakon o obrambi, Uradni list RS, št. 82/1994, 87/1997, 13/1998 (odl. US), 47/2002, 67/2002.*
- *Zakon o varovanju tajnih podatkov, Uradni list RS, št. 87/2001.*

ZNANJE TUJIH JEZIKOV PO MERILIH SPORAZUMA O UPORABI STANDARDA (STANAG) 6001

POVZETEK

Prispevek obravnava standarde znanja za jezikovno izobraževanje, ki so veljavni v Sloveniji in na Ministrstvu za obrambo. V prvem delu so predstavljeni standardi znanja za jezikovno izobraževanje, ki jih predpisuje Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport ter so povzeti po Skupnih evropskih okvirih učenja in poučevanja jezikov. Sledi podrobna obravnava standardov znanja, ki veljajo na Ministrstvu za obrambo in so povzeti po Sporazumu o uporabi standarda (STANAG) 6001. Prispevek standarde primerja in napoveduje drugi del prispevka, ki bo podrobno predstavil sistem testiranja po STANAG-u 6001 na Ministrstvu za obrambo.

KLJUČNE BESEDE

STANAG 6001, BILC, standardi znanja, deskriptorji, DIALANG, skupni evropski okviri, tuji jeziki, jezikovno izobraževanje, šola za tuje jezike, slušno razumevanje, ustno izražanje, bralno razumevanje, pisno izražanje, jezikovne sposobnosti.

ABSTRACT

The article deals with language teaching standards that are valid in the Republic of Slovenia and have been implied by Ministry of

Defence. Part one includes the Foreign Language Teaching Standards by Ministry of Education, Science and Sport which are taken from Common European Language Learning and Teaching Frames. Further a study of knowledge standards is presented, which are valid for the Ministry of Defence and are taken from Agreement on Application of Standard (STANAG) No. 6001. In the article includes a comparisson of the said standards and it contains the introductin of the second part of the study in which the test system acc. to STANAG 6001 rules will be carried out in the Ministry of Defence.

K E Y W O R D S

STANAG 6001, BILC, Knowledge Standards, Descriptors, DIALANG, Common European Frames, Foreign Languages, Language Teaching, Foreign Language School, Audio Understanding, Oral Expressioning, Reading Understanding, Written Expressioning, Language Abilities.

.....

UVOD

V tem prispevku bom predstavil standarde znanja za učenje tujih jezikov v Sloveniji, in sicer s poudarkom na standardih, ki jih uporabljamo v sistemu jezikovnega izobraževanja v Slovenski vojski in na Ministrstvu za obrambo. Standarde bom tudi primerjal. Nacionalna zakonodaja upošteva pri določanju meril za jezikovno izobraževanje Smernice Sveta Evrope, Ministrstvo za obrambo pa skuša uskladiti nacionalne smernice s sprejetim Natovim mednarodnim sporazumom o uporabi standarda (STANAG) številka 6001, ki s spremljajočimi dokumenti podrobno opredeljuje jezikovne sposobnosti. S tem prispevkom sozvočje še ne bo doseženo, bo pa članek prispeval k boljšemu razumevanju obeh standardov. Končni cilj je umestiti merila za jezikovno znanje po določbah STANAG-a 6001 v nacionalne določbe.

V tem prispevku bom na kratko predstavil merila za učenje tujih jezikov, ki jih je potrdilo Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, obširneje pa bom predstavil

merila za doseganje stopenj po merilih STANAG-a 6001. Hkrati bom predstavil njihove skupne značilnosti. Napovedujem tudi drugi del članka, ki bo predstavil sistem testiranja po merilih STANAG-a 6001, ki velja na Ministrstvu za obrambo. Ta bo predstavljal logično nadaljevanje teme, ki je pomembna za vse pripadnike Slovenske vojske in delavce Ministrstva za obrambo ob vključevanju v Natove strukture in njihove dejavnosti.

UČENJE TUJIH JEZIKOV

Na spletni strani Ministrstva za šolstvo, znanost in šport (2001) se lahko poučimo o najpomembnejših pogojih za učenje tujih jezikov. To sta radovednost in želja po sporazumevanju. V teh pogojih se kaže človekov značaj, ki določa naše obnašanje v prostem času, na delovnem mestu ter pri opravljanju in reševanju nalog. Spoznavamo se s komunikacijo, z orodjem, s katerim razumevamo in se z njim izražamo. Obe standardizirani merili zato govorita o slušnem in bralnem razumevanju ter ustnem in pisnem izražanju. To imenujemo jezikovne sposobnosti, ki jih udeleženec v učnem procesu ali kandidat pri testiranju razvija, oblikuje, prevzame, ocenjuje, primerja in uporablja. Pri vsem tem je zelo pomembna motiviranost.

Lightbown in Spada (2001:33) poudarjata, da bo potreba po sporazumevanju v drugem oziroma tujem jeziku za poklicne namene v širšem socialnem kontekstu povečala našo motiviranost, da postanemo še bolj usposobljeni za sporazumevanje. Od udeležencev v vojaškem jezikovnem izobraževanju, bodočih Natovih častnikov na primer, se pričakuje, da bodo uporabljali angleški jezik v novem socialnem kontekstu, na primer v večnacionalnem Natovem poveljstvu. Med strokovnim vojaškim usposabljanjem se za ta položaj tudi usposablajo. Kombinacija z jezikovnim izobraževanjem jih še dodatno motivira, saj se oblikuje pozicija oziroma identifikacijski profil Natovega častnika v večnacionalnem socialnem kontekstu (Lightbown in Spada, 2001:33). Jezik prispeva več kot samo slovnične strukture.

PREDSTAVITEV MERIL ZA JEZIKOVNO IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI IN EVROPI

V Sloveniji opredeljuje izobraževalne programe za učenje angleščine, nemščine in francoščine odredba ministra za šolstvo, št. 403-24/99 z dne 10. junija 1999, ki je bila objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 59 z dne 23. julija 1999. Za namene tega prispevka sem podrobno pregledal program angleščine

za odrasle. Program je razdeljen na osnovno in višjo raven. Program obsega približno 500 ur, 300 ur je namenjenih osnovni, 200 ur pa višji ravni. Udeleženci programa spoznavajo jezikovne in pragmatične zakonitosti ter razvijajo »sposobnost za medkulturno komunikacijo in kritičnost do posameznih tujih besedil in kulturnih pojavov. Pri tem bogatijo svojo osebnost doživljajsko in medkulturno« (izobraževalni program Angleščina za odrasle, 1999:10). Za uresničevanje teh ciljev udeleženci pridobivajo in razvijajo jezikovno znanje in sposobnost, sociolingvistično, diskurzno in strateško sposobnost ter strategije samostojnega učenja (Angleščina za odrasle, 1999:11). Poleg tega izobraževalni program opredeljuje standarde znanja, vsebine programa in didaktično-metodična navodila za njegovo izvedbo, učbenike in druge učne vire ter znanje izvajalcev programa (Angleščina za odrasle, 1999:15). V tem prispevku bom pisal o standardih znanja, saj so primerljivi z merili STANAG-a 6001, ki jih uporabljamo na Ministrstvu za obrambo. Dobro bi jih bilo proučevati skupaj z vsebinami programa, v katerem se prepletajo komunikacijske funkcije, slovnične strukture, teme in zvrsti besedil, vendar bo zaradi pomanjkanja primerjalnih vrednosti v našem programu to predmet drugih primerjav.

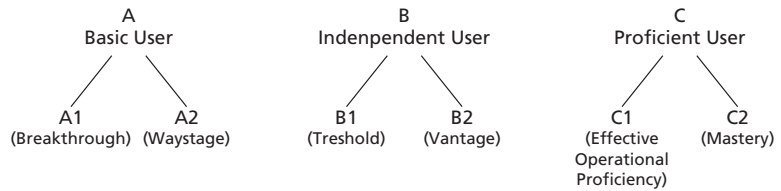
V izobraževalnem programu angleščine za odrasle so opredeljeni cilji, standardi znanja, vsebine, izpitni cilji, izpitne vsebine in merila za vrednotenje, s čimer je program v skladu s priporočili Sveta Evrope, povzetimi po Skupnih evropskih okvirih učenja in poučevanja jezikov¹.

Dokument Skupni evropski okviru učenja in poučevanja jezikov zagotavlja skupno podlago za učenje in poučevanje tujih jezikov v Evropi. Učenje tujih jezikov opisuje kot vseživljenjsko nalogo in omogoča tudi medsebojno priznavanje jezikovnih kvalifikacij, prav tako pa pomaga udeležencem, učiteljem, načrtovalcem, testerjem in izobraževalnim ustanovam da usklajeno delajo. Skupne evropske okvire učenja in poučevanja jezikov si lahko ogledamo na spletni strani Sveta Evrope http://www.coe.int/T/E/Cultural_Co-operation/education/Languages.

Po teh priporočilih se standardi znanja modernih jezikov razvrščajo po naslednji lestvici²:

¹ Common European Framework of Reference, Strassbourg, 1998 (<http://www.coe.int>).

² Dogovor o ustreznem prevodu še ni dosežen, zato je lestvica v angleškem jeziku (vir: Andragoški center Slovenije).



Vir: <http://www.dialang.org>.

Priporočila Sveta Evrope so podrobno prenesena v izobraževalni program angleščine za odrasle. Smiselno se zdi povezati standarde znanja iz izobraževalnega programa in deskriptorje, ki jih opredeljujejo Skupni okvirji. Svet Evrope je lestvico podrobneje opredelil takole (gl. <http://culture2.coe.int/portfolio/>):

Proficient User (Uspodobljen uporabnik)	C2	Brez težav razume skoraj vse, kar vidi ali prebere. Zna povzeti informacijo iz govornih ali pisnih virov, jo utemeljiti in povezano pripovedovati. Izraža se sproščeno, zelo tekoče in natančno ter pozna ostre jezikovne odtenke tudi v bolj zapletenih komunikacijskih položajih.
	C1	Razume širok spekter zahtevnejših, daljših besedil in prepozna vsebovan pomen. Izraža se tekoče in spontano, ne da bi očitno iskal besede. Jezik uporablja prožno in učinkovito za socialne, akademske in strokovne namene. Zna oblikovati jasna, dobro strukturirana, podrobna besedila o zahtevnejših temah in pri tem nadzorovano uporablja organizacijske vzorce ter vezne elemente.
Independent User (Neodvisni uporabnik)	B2	Razume glavne ideje zahtevnejšega besedila v konkretnih in abstraktnih temah, vključno s tehničnimi pogovori s specializiranega področja udeleženca. Sporazumeva se razmeroma tekoče in sproščeno, pri čemer sporazumevanje z domačim govorcem poteka normalno in na obeh straneh brez posebnega napora. Zna oblikovati jasno, podrobno besedilo o širokem izboru tem in pojasniti svoja stališča o glavnih temi, zanje pa zna izraziti tudi prednosti in slabosti različnih možnosti.
	B1	Razume glavne točke jasnega standardiziranega jezikovnega vložka o znanih stvareh, s katerimi se srečuje na delovnem mestu, v šoli, prostem času itn. Spoprime se z večino jezikovnih položajev, ki bi lahko nastali med potovanjem na območju, kjer se jezik govori. Zna oblikovati preprosta povezana besedila o temah, ki jih pozna ali ga osebno zanimajo. Zna opisovati izkušnje, dogodke in sanje, se izraziti o željah in ambicijah ter na kratko razložiti svoja mnenja in načrte.
Basic User (Osnovni uporabnik)	A2	Razume stavke in pogosto uporabljeno frazeologijo, ki se nanaša na področja neposrednega pomena, na primer zelo osnovne in družinske podatke, nakupovanje, lokalno geografijo in zaposlitev. Zna se sporazumevati v preprostih in rutinskih nalogah, ki zahtevajo preprosto in neposredno izmenjavo informacij o znanih in vsakodnevnih stvareh. S preprostimi izrazi zna opisati poglede na svoj izvor, neposredno okolico in področja neposrednih potreb.
	A1	Razume in uporablja znano vsakodnevno frazeologijo in zelo osnovne besedne zveze za konkretne potrebe. Predstavi lahko sebe in druge, sprašuje in odgovarja na vprašanja o osebnih podrobnostih, na primer o tem, kje živi in koga pozna ter o stvareh, ki jih ima. Če sogovorniki govorijo počasi in jasno ter so pripravljeni pomagati, se lahko preprosto sporazumeva.

Vir: <http://www.dialang.org>.

Za natančnejšo analizo pa je bilo treba proučiti tudi deskriptorje za vsako posamezno jezikovno sposobnost posebej. V tem prispevku jih ne navajam, so pa v angleščini objavljeni na spletni strani DIALANG-a (www.dialang.org). Slovenske izobraževalne programe, ki te standarde znanja povzemajo, najdemo na spletni strani Andragoškega centra Slovenije (www.acs.si).

Andragoški center je opravil primerjavo med izobraževalnimi programi in evropsko lestvico. V izobraževalnem programu je opredeljeno, da je **osnovna raven** umeščena na raven A2 (Waystage), **višja raven** pa na B2 (Vantage). Za preostale stopnje priporoča uporabo evropske lestvice.

PREDSTAVITEV SISTEMA ZA JEZIKOVNO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENSKI VOJSKI

Zametki jezikovnega izobraževanja na Ministrstvu za obrambo segajo v leto 1994, ko je skupina učiteljev iz Centra vojaških šol, s Katedre za vojaškostrokovno izobraževanje začela s prvimi tečaji angleškega strokovnega jezika. Iz te skupine je pozneje nastala Šola za tuje jezike (ŠTJ), ki so jo uradno potrdili 24. 6. 1999 in je imela sedež v Vojašnici Šentvid. Šola za tuje jezike je v sedmih letih delovanja razvila več vrst jezikovnih tečajev, pripravlja svoja gradiva za učenje strokovnega jezika, opravlja potrjeno ocenjevanje po merilih slovenskega vojaškega standarda (SVS) STANAG 6001 in dodatno usposablja učitelje tujega strokovnega jezika. Pretežni del izobraževanja in usposabljanja poteka za angleški jezik, manjši del pa zavzemajo tečaji nemškega, francoskega in italijanskega jezika. Šola izvaja:

- jezikovne tečaje v šolah Centra vojaških šol,
- tečaje za doseganje jezikovnega znanja različnih stopenj po standardih zveze Nato (STANAG 6001),
- specializirane tečaje,
- tečaje za učitelje.

Tečaji so namenjeni slušateljem šol Centra vojaških šol, stalni sestavi Slovenske vojske, zaposlenim na Ministrstvu za obrambo, učiteljem tujih jezikov iz držav članic Partnerstva za mir in Nata ter pripadnikom obrambnih ministrstev držav članic Partnerstva za mir in Nata. Šola pripravlja teste za ocenjevanje jezikovnih znanj po Natovih standardih STANAG 6001. V okviru ŠTJ potekajo naslednje oblike jezikovnega izobraževanja:

- I. tečaj angleškega jezika za doseganje SLP³ 1110 po merilih SVS STANAG 6001 (300 ur oziroma trikrat na teden). Tečaj je razdeljen na tri stopnje, in sicer A, B in C, vsaka pa traja 100 učnih ur;
- II. tečaj angleškega jezika za doseganje SLP 2221 po merilih SVS STANAG 6001 (300 ur oziroma en teden na mesec);
- III. intenzivni tečaj angleškega jezika za doseganje SLP 3332 po merilih SVS STANAG 6001 (480 ur oziroma tri mesece);
- IV. intenzivni tečaj angleškega jezika za doseganje SLP 3333 po merilih SVS STANAG 6001 (480 ur oziroma tri mesece);
- V. tečaj angleškega jezika za pripravo na izpit po merilih SVS STANAG 6001 (78 ur oziroma en dan na teden);
- VI. tečaj nemškega jezika za doseganje SLP 1110 po merilih SVS STANAG 6001 (300 ur oziroma en teden na mesec);
- VII. tečaj nemškega jezika za doseganje SLP 2221 po merilih SVS STANAG 6001 (300 ur oziroma en teden na mesec);
- VIII. začetni tečaj francoskega jezika (300 ur oziroma en teden na mesec);
- IX. nadaljevalni tečaj francoskega jezika (300 ur oziroma en teden na mesec);
- X. individualni tečaji.

Izbira in uvrstitev kandidatov v jezikovne tečaje poteka na podlagi uvrstitvenega testiranja, ustreznega jezikovnega predznanja ter izpolnjevanja kadrovskih in drugih meril, ki so podrobno opredeljena v Temeljnih programih za učenje tujih jezikov. V programih so natančno predstavljeni potek jezikovnega izobraževanja in obveznosti slušateljev.

Slušatelje napoti na tečaj pristojna služba MO RS, in sicer Služba za organizacijo in kadre, s katero slušatelji sklenejo pogodbo o izobraževanju. Tečaji potekajo predvidoma od oktobra oziroma novembra do julija, ob koncu je preverjanje znanja.

Šola za tuje jezike uporablja pri celotnem ciklusu izobraževanja Natove standarde, ki izhajajo iz STANAG-a 6001. Uradno so ga potrdili 10. septembra 1999, Nato pa ga je sprejel in uskladil že 21. oktobra 1976. Skrbnik Sporazuma 6001 je Urad za mednarodno jezikovno usklajevanje (Bureau of International Language Coordination-BILC). BILC je bil ustanovljen znotraj Natove Skupine za usposabljanje⁴. Deluje kot svetovalno telo o zadevah, povezanih

³ Standardised Language Profile – standardizirani jezikovni profil po STANAG-u 6001.

⁴ NATO Training Group.

z jezikovnim izobraževanjem v Natu, poleg tega pa med državami članicami širi informacije o razvoju na področju jezikovnega izobraževanja, organizira letne konference o usklajevanju študija in je skrbnik STANAG-a 6001. V okviru svojih nalog je BILC po določbah Natovega jezikovnega standarda uskladal standarde znanja. O tem govori naslednje poglavje.

STANDARDI ZNANJA STANAG 6001

BILC je junija 2002 sprejel skupno tolmačenje standardov znanja STANAG 6001. Po STANAG-u 6001 je za vse štiri jezikovne sposobnosti (slušno razumevanje, ustno izražanje, bralno razumevanje in pisno izražanje) opredeljenih pet stopenj. Besedilo v angleškem in francoskem jeziku najdemo na spletni strani BILC-a (<http://www.dlielc.org>). Standardi znanja po teh določilih so povzeti v nadaljevanju.

STOPNJA 0 – JEZIKOVNIH SPOSOBNOSTI NI

Slušno razumevanje

Praktičnega razumevanja govorjenega jezika ni, omejeno je le na posamezne besede. Udeleženec se ni sposoben sporazumevati.

Ustno izražanje

Udeleženec ne more delovati v govorjenem jeziku. Njegovo ustno izražanje je omejeno na posamezne besede, kot so pozdravi in osnovne vljudnostne fraze. Udeleženec se ni sposoben sporazumevati.

Bralno razumevanje

Udeleženec ni sposoben brati v jeziku in dosledno napačno razume prebrano oziroma sploh ne razume, ko bere.

Pisno izražanje

Udeleženec ni sposoben funkcionalnega pisanja.

STOPNJA 1 – OSNOVNO ZNAJNE

Slušno razumevanje

Udeleženec razume splošno znane fraze in kratke, preproste povedi o vsakodnevnih potrebah, ki se nanašajo na osebna področja, kot so najnujnejše vljudnostne fraze, potovanje in delovne zahteve, ko je sporazumevalni položaj jasn in v sobesedilu. Razume konkretne stavke, preprosta vprašanja

in odgovore ter zelo preproste pogovore. Teme pogovorov obsegajo osnovne potrebe, kot so hrana in obroki, nastanitev, prevoz, čas ter preprosta navodila in usmeritve. Celo domači govorci, ki so navajeni govoriti s tujci, morajo govoriti počasi, stavke pogosto ponavljati oziroma jih spreminjati. Udeleženec pogosto napačno razume tako glavno temo kot tudi spremljajoče podatke. Včasih razume samo govorni jezik iz sredstev množičnega obveščanja oziroma tistih domačih govorcev, ki govorijo nedvoumno in predvidljivo.

Ustno izražanje

Udeleženec se sporazumeva preprosto in v značilnih vsakodnevnih govornih položajih. Ustvarja jezik s kombinacijo in ponovno kombinacijo znanih, naučenih govornih elementov. Lahko začne, vzdržuje in konča kratek pogovor, tako da postavlja kratka vprašanja, na katera tudi odgovarja. Govor uporablja za preproste, predvidljive, osebne, nastanitvene potrebe ter minimalne vljudnostne, seznanitvene in identifikacijske fraze. Izmenjuje pozdrave ter sproži in daje predvidljive, ogrodne biografske podatke. Sporazumeva se o preprostih, vsakodnevnih nalogah na delovnem mestu, sprašuje po izdelkih, storitvah in pomoči, zahteva informacije in pojasnila ter izraža strinjanje, nestrinjanje in potrditev. Teme obsegajo osnovne potrebe, kot so naročanje hrane, ureditev nastanitve in prevoza ter nakupovanje. Domači govorci, navajeni tujcev, se morajo pogosto potruditi, zahtevati ponovitev in uporabljati svoje poznavanje sveta, da lahko razumejo takega sogovornika. Redkokdaj govori tekoče in ni sposoben oblikovati neprekinjenega diskurza, razen pri naučenih funkcijah. Vendar pa lahko govori na stavčni ravni in oblikuje povedi z dvema ali več preprostimi stavki z vezniki. Napake pri izgovorjavi, besedišču in slovnici pogosto spremenijo izvorni pomen. Časovni koncepti so nejasni. Udeleženec velikokrat uporablja samo en čas in se izogiba uporabi nekaterih struktur. Govor mu pogosto zastane, uporablja nepravilni vrstni red, pogoste premore, išče besede, razen v rutinskem besedju, neučinkovito spremeni svoje izražanje in se samostojno popravlja.

Bralno razumevanje

Udeleženec zna brati zelo preprosta povezana pisna gradiva, kot so nedvoumna besedila, namenjena vsakodnevnomu življenju ali razmeram na delovnem mestu. Besedilo lahko vključuje kratka obvestila, najave in objave, zelo predvidljive opise ljudi, krajev ali stvari, kratka pojasnila iz geografije, javne uprave in valutnih sistemov, poenostavljenih za tujce, kratke nize navodil in usmeritev, na primer obrazce za prijavo, zemljevide, jedilnike, imenike,

brošure ter preproste urnike in programe. Razume osnovni pomen preprostih besedil, ki vsebujejo pogosto uporabljene strukturne vzorce in besedišče, vključno z znanimi mednarodnimi izrazi in vzorci. Zna poiskati podrobnosti z natančnim in izbirnim branjem. Velikokrat ugaane pomen neznanih besed iz preprostega sobesedila. Opredeli večje teme v zahtevnejših besedilih, lahko pa tudi napačno razume celo preprosta besedila.

Pisno izražanje

Udeleženec zna pisati za neposredne osebne potrebe, torej sezname, kratke opombe, razglednice, kratka osebna pisma, telefonska sporočila, vabila ter obrazce in prijave. Njegovo pisanje je ohlapna zbirka stavkov ali delov na določeno temo s slabo organizacijo. Udeleženec zna prenesti v pisanje osnovni namen, če piše kratko, s preprostimi stavki in splošnimi vezniki. Še vedno dela napake pri črkovanju, besedišču, slovnicu in postavljanju ločil. Domači bralci, navajeni na pišočje tujce, lahko razumejo takšno pisanje.

STOPNJA 2 – SREDNJE ZNANJE (OMEJENO)

Slušno razumevanje

Udeleženec razume dovolj, da lahko razume pogovore o vsakodnevnih socialnih in rutinskih temah ter temah, povezanih z delovnim mestom. Dobro razume neposredno sporazumevanje v standardnem jeziku pri običajni hitrosti, če domači govorec, ki ni vaje sporazumevanja s tujci, svoj govor ponavlja in ga prilagaja. Razume širok spekter tem, kot so osebne in družinske novice, javne zadeve v osebem in splošnem interesu ter vsakdanje delovne zadeve, opisovanje oseb, krajev in stvari, pripovedovanje o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih. Udeleženec lahko sledi bistvenim točkam pogovora ali govora o temah s svojega strokovnega področja. Včasih ne prepozna slogovnih ravni, prepozna pa vezne elemente in organizacijske oznake za zahtevnejši govor. Pogovor obvladuje na ravni odstavka tudi pri faktografskih podrobnostih. Redko razume besede in besedne zveze, ki so izgovorjene v težje razumljivih okoliščinah, na primer prek zunanjih zvočnikov oziroma v izredno čustvenih govornih položajih. Ponavadi razume splošni pomen govorenega jezika v medijih in med domačimi govorcii v položajih, ki zahtevajo razumevanje specializiranega ali zbornega jezika. Razume vsebino in dejstva, ne pa tudi drugih odtenkov jezika pri dejstvih.

Ustno izražanje

Udeleženec se sporazumeva v vsakodnevnih socialnih in rutinskih govornih položajih na delovnem mestu, pri čemer zna opisati ljudi, kraje in stvari; lahko pripoveduje o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih, vendar v preprostih odstavkih; našteva dejstva; primerja; daje jasna navodila in usmeritve; sprašuje in odgovarja na predvidljiva vprašanja. Samozavestno se spoprime z večino vsakdanjih, naključnih pogovorov o konkretnih temah, kot so postopki na delovnem mestu, družina, izvor, interesi, potovanja in trenutni dogodki. Sodeluje lahko v splošnih in vsakodnevnih sporazumevalnih položajih, kot so pogovori o sebi in nastanitvi, daje zapletena, podrobna in obširna navodila ter spreminja organizacijo potovanja in drugih zadev, ki niso vsakdanje. Sporazumeva se z domačimi govorci, ki niso navajeni sporazumevanja s tujci, čeprav se mu morajo nekoliko prilagoditi. Združuje in povezuje stavke v odstavke. Nadzoruje preproste strukture in osnovne slovnične povezave, zahtevnih struktur pa ne uporablja točno oziroma se jih izogiba. Njegovo besedišče obsega najpogosteje rabljene besedne zveze, včasih pa je nenavadno ali nenatančno. Napake so v izgovorjavi, besedišču, včasih slovnične strukture ustvarijo tudi napačen pomen. Ne glede na to udeleženec govori primerno govornemu položaju, čeprav govorjenega jezika ne obvlada popolnoma.

Bralno razumevanje

Udeleženec razume dovolj, da lahko razume preprosta izvirna gradiva o znanih temah. Bere jasna, konkretna in faktografska besedila, ki lahko vključujejo opise ljudi, krajev in stvari ter pripovedi o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih. Sem sodijo tudi novice, ki opisujejo pogoste dogodke, preproste biografske podatke, obvestila, rutinska poslovna pisma in preprosta tehnična gradiva, namenjena splošnemu bralcu. Bere nezapletene, vendar izvirne pisne izdelke o znanih temah, ki so ponavadi predstavljene v predvidljivem zaporedju, kar mu omogoča lažje razumevanje. Zna poiskati in razumeti glavne ideje in podrobnosti v gradivih, ki so napisana za splošnega bralca in odgovarjajo na faktografska vprašanja o takih besedilih. Ne zna poiskati povezanih pomenov iz besedila oziroma najpogosteje uporabljenih stavčnih vzorcev. Njegovo aktivno besedišče ni nujno bogato, lahko pa uporablja kontekstualne in splošno znane pomene za razumevanje besedila. Včasih je pri tej nalogi počasen ali pa napačno razume nekatere podatke. Zna povzeti, razporediti in poiskati posebne podatke v bolj zahtevnih besedilih na svojem strokovnem področju, vendar to ni dosledno in zanesljivo.

Pisno izražanje

Udeleženec obvladuje preprosto osebno in rutinsko službeno korespondenco ter zna napisati dokumente, kot so kratki dopisi, kratka poročila in osebna pisma o vsakdanjih temah. Zna posredovati dejstva, dajati navodila, opisati ljudi, kraje in stvari ter pripovedovati o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih, toda v preprostih odstavkih. Zna združevati in povezovati stavke v povedi, uporablja protivna priredja ter podredja pri poročilih in korespondenci. Ideje so okvirno organizirane glede na glavne točke oziroma so jasno nanizane v zaporedju. Včasih pa odnos med idejami ni vedno jasen in prehodi so lahko nerodni. Povedi razume domači govorec, ki ni vaje branja gradiv, ki jih pišejo tuji. Nadzira preproste, najpogosteje uporabljene slovnične strukture, zahtevnejših struktur ne uporablja pravilno oziroma se jih izogiba. Raba besedišča je primerna za najpogosteje uporabljene teme s posameznimi dodatnimi opisi. Napake pri slovnici, besedišču, črkovanju in postavljanju ločil včasih povzročijo napačen pomen, vendar udeleženec piše primerno položaju, čeprav pisanega jezika ne obvlada popolnoma.

STOPNJA 3 – DOBRO ZNANJE (DELNO STROKOVNO)

Slušno razumevanje

Udeleženec razume večino zbornega in neuradnega jezika v praktičnih, socialnih in strokovnih temah, vključno s posebnimi interesi in strokovnimi področji. Prek ustnega sporazumevanja je sposoben, da učinkovito razume neposredni govor pri običajni hitrosti in jasnosti standardnega jezika. Dobro razume jezik, ki se uporablja na sestankih, briefingih in drugih oblikah daljšega diskurza, vključno z neznanimi temami in položaji. Sposoben je slediti pogovorom med izobraženimi domačimi govorniki, predavanjem o splošnih temah in posebnih strokovnih področjih, razmeroma jasnim telefonskim pogovorom in oddajam v medijih. Jasno razume jezik, ki vključuje funkcije, kot so hipotetični primeri, podkrepljena stališča in mnenja, opredelitev in obramba politik, argumentiranje, nasprotovanje ter različne vrste elaboriranja. Ima razumevanje za abstraktne koncepte pri pogovorih o zahtevnejših temah, ki lahko vključujejo ekonomijo, kulturo, znanost, tehnologijo ter njegovo strokovno področje. Razume tako eksplisitne kot implicitne informacije v govorjenem besedilu. Loči različne slogovne ravni in pogosto prepozna humor, čustvene podtone in drobne jezikovne odtenke. Redkokdaj mora zahtevati, da se povedano ponovi, pove drugače ali pojasni. Lahko pa se zgodi,

da ne razume domačih govorcev, če govorijo zelo hitro ali uporabljajo sleng, naglase ali narečja.

Ustno izražanje

Udeleženec učinkovito sodeluje v večini formalnih in neformalnih pogovorov o praktičnih, družbenih in strokovnih temah. Brez težav se zna pogovarjati o posebnih interesih in posebnih strokovnih področjih. Jezik zna uporabljati za opravljanje splošnih strokovnih nalog, kot so odgovarjanje na nasprotovanja, pojasnjevanje, podajanje razlogov za odločitve, odzivanje na izzive, pojasnjevanje razlogov za svoja mnenja in stališča, opredeljevanje in obrambo strategij. Zna se izraziti v hipotetičnih primerih in neznanih temah ter položajih. Zna zanesljivo pridobiti informacije ter podprto mnenje domačih govorcev. Zna prenesti abstraktne zamisli pri razpravah o ekonomiji, kulturi, znanosti, tehnologiji, filozofiji ter na svojem strokovnem področju. Oblikuje daljše povedi ter pravilno in učinkovito prenese pomen. Strukturne elemente uporablja prožno in dodelano. Govori pripravljeno in primerno položaju. Pri prostem razvijanju zamisli in pojasnjevanju idej domačemu govorcu uporablja jezik jasno in dokaj naravno, ne da bi iskal besede ali besedne zveze. Včasih ne razume popolnoma nekaterih kulturnih elementov, pregovorov in namigov, pa tudi rabe jezikovnih odtenkov in stalnih besednih zvez, vendar zlahka razvija pogovor. Izgovorjava ima lahko očiten tuj naglas. Napake se lahko pojavljajo pri zelo zahtevnih strukturah, značilnih za zborni jezik, vendar so redke.

Posamezne napake v izgovorjavi, slovnici ali besedišču niso tako hude, da bi spremenile pomen in redko motijo domačega govorca.

Bralno razumevanje

Udeleženec skoraj povsem razume vrsto izvirnih pisnih gradiv o splošnih in strokovnih temah, vključno z neznanimi temami. Sposoben se je učiti z branjem. Razumevanje ni odvisno od teme. Takšna besedila so novice, informativni in uredniški prispevki v pomembnejših revijah, namenjeni izobraženim domačim govorcem, osebna in strokovna korespondenca, poročila ter gradiva s posebnih strokovnih področij. Udeleženec brez težav razume jezikovne funkcije, kot so pogojni stavki, podprta mnenja in stališča, utemeljevanje, pojasnjevanje ter različne dodelane oblike. Razume abstraktne zamisli v besedilih z zahtevnejšimi temami, ki lahko vključujejo ekonomijo, kulturo, znanost, tehnologijo in njegovo strokovno področje. Skoraj vedno lahko pravilno tolmači gradiva, ideje lahko povezuje in bere »med vrsticami« oziroma razume skrite informacije. Loči različne slogovne ravni in pogosto

prepozna humor, čustvene podtöne ter odtenke pisanega jezika. Redko napačno razume prebrano. Razume bistvo zahtevnejših, izostrenih besedil, vendar včasih ne prepozna vseh jezikovnih odtenkov. Ne more vedno povsem razumeti besedil, ki imajo nenavadne zahtevne strukture in redko rabljene idiome oziroma zahtevajo visoko stopnjo poznavanja kulture, ki je vpeta v jezik. Pogosto bere počasneje od domačega govorca.

Pisno izražanje

Udeleženec obvladuje učinkovito zborna in neuradno dopisovanje ter zna napisati dokumente o praktičnih, socialnih in strokovnih temah. Z lahkoto piše o posebnih strokovnih področjih. Zna uporabljati pisni jezik za utemeljevanje v eseju, analizi, hipotetičnih primerih ter daljših pojasnilih, pripovedih in opisih. Zna prenesti abstraktne zamisli, ko piše o zahtevnejših temah, ki vključujejo ekonomijo, kulturo, znanost, tehnologijo in njegovo strokovno področje. Čeprav se organizacijske tehnike za daljša besedila domačemu bralcu še vedno zdijo nekoliko tuje, je pomen prenesen točno. Odnos med idejami in njihov razvoj sta jasna, glavne točke so v povezanem zaporedju za namen besedila. Prehodi so ponavadi uspešni. Nadzor struktur, besedišče, črkovanje in postavljanje ločil so primerni za točen prenos pomena. Napak je zelo malo, ne vplivajo na razumevanje in redko motijo domačega bralca. Slog pisanja je včasih tuj, vendar je v tem položaju primeren. Kadar je namenjen rabi domačega govorca, je potrebno lektoriranje.

STOPNJA 4 – VISOKO ZNANJE (POPOLNOMA STROKOVNO)

Slušno razumevanje

Udeleženec razume vse oblike govornih slogov za strokovne namene, vključno z jezikom za predstavljanje uradne politike ali stališč na predavanjih in pogajanjih. Razume zahteven, izostren jezik, vključno z večino zadev, ki zanimajo visoko izobraženega domačega govorca, tudi o neznanih splošnih in specializiranih strokovnih temah. Razume jezik, prirejen različnim vrstam javnosti, pa tudi prepričevanje, zastopanje in svetovanje. Brez težav spreminja teme in način govora ter zazna nepredvidljive obrate v toku misli v zbornem in neuradnem jeziku o kateri koli temi, namenjeni splošnemu poslušalcu. Razume povedi v širokem spektru zahtevnejšega jezika in brez težav prepozna jezikovne odtenke pomenov ter slogovne ravni, prav tako ironijo in humor. Pri razpravah o zahtevnejših temah razume težje abstraktne zamisli, ki lahko vključujejo ekonomijo, kulturo, znanost in tehnologijo ter njegovo strokovno

področje. Brez težav razume jezik v medijih in pogovorih med domačimi govorniki, na splošno in podrobno, ponavadi razume tudi pokrajinske govore in narečja.

Ustno izražanje

Udeleženec rabi jezik zelo natančno, točno in tekoče za vse strokovne namene, vključno s predstavljanjem uradne politike oziroma stališč. Zna opravljati zelo izostrene jezikovne naloge, vključujoč večino stvari, ki zanimajo dobro izobraženega domačega govornika, tudi v neznanih splošnih in specializiranih strokovnih položajih. Brez težav prilagaja svoj jezik za učinkovito sporazumevanje z vsemi vrstami javnosti. Ima jezikovne spretnosti, potrebne za svetovanje ali prepričevanje drugih. Zna uporabiti način govora za strokovne in nestrokovne pogovore z različnimi domačimi govorniki. Brez težav spreminja teme in način govora, prilagaja se spremembam sogovornikov. Z domačimi govorniki se učinkovito sporazumeva v različnih govornih položajih, kot so konference, pogajanja, predavanja, predstavitve, briefingi ter pogovori o stvareh, o katerih se ne strinja z drugimi. Zna oblikovati povedi iz abstraktnih tem in jih obširno zagovarjati. Teme so lahko s področij, kot so ekonomija, kultura, znanost in tehnologija ter z njegovega strokovnega področja. Dobro zna organizirati pogovor, učinkovito prenesi pomen in primerno uporablja slogovne značilnosti pogovora. Zna izražati jezikovne odtenke in oblikovati povezave, primerne za to kulturo. Govori brez težav in tekoče, pozna različne slogovne ravni, težko pa bi ga zamenjali za domačega govornika. Vendar pa pomanjkljivosti, na primer izgovorjava, ne vplivajo na razumljivost.

Bralno razumevanje

Udeleženec je sposoben brati slogovno in oblikovno različna besedila pisanega jezika za strokovne namene, vključujoč besedila iz neznanih splošnih in specializiranih strokovnih tem. To so časopisi, revije in strokovna literatura, napisana za visoko izobraženega domačega govornika, vključno s temami iz ekonomije, kulture, znanosti, tehnologije in z bralčevega strokovnega področja. Udeleženec brez težav sledi nepredvidljivim obratom v toku misli v temah, namenjenih splošnemu bralcu. Na splošno in podrobno razume besedila, vključno z zahtevnejšimi abstraktnimi zamislimi. Razume skoraj vse kulturne povezave in zna navezati besedilo na druga pisna gradiva v tej kulturi. Dobro obvlada slogovne odtenke, ironijo in humor. Hitrost branja je podobna hitrosti domačega bralca. Brez težav zna brati razmeroma berljiv rokopis.

Pisno izražanje

Udeleženec piše natančno in točno za vse strokovne namene, vključno s predstavljanjem uradne politike ali stališč. Pripraviti zna zelo učinkovito pisno gradivo v različnih slogovnih zvrsteh, tudi iz neznanih splošnih in specializiranih strokovnih tem. Zna oblikovati zasebna pisma, besedila, povezana z delovnim mestom, dokumente o stališčih in končne osnutke različnih dokumentov. Sposoben je uporabljati pisni jezik za prepričevanje drugih in oblikovati gradiva iz abstraktnih zamisli. Teme lahko vključujejo področja iz ekonomije, kulture, znanosti, tehnologije in njegove stroke. Dobro organizira daljša besedila, učinkovito prenese pomen in uporablja slogovno primerne povedi. Dobro pozna različne slogovne ravni in zna izražati jezikovne in pomenske odtenke.

STOPNJA 5 – ODLIČNO ZNANJE (IZOBRAŽENI DOMAČI OZIROMA DVOJEZIČNI GOVORCI)

Jezikovnih sposobnosti za 5. stopnjo na Ministrstvu za obrambo ne ocenjujemo, ker so takšne, kakršne ima visoko izobražen domači govorec.

UGOTOVITVE

Pri analizi in primerjavi standardov znanja med Skupnimi evropskimi okviri učenja in poučevanja jezikov (CEF) in skupnim razumevanjem BILC-a sem ugotovil, da imata veliko skupnih značilnosti. V veliko pomoč je bila tudi spletna stran DIALANG (<http://www.dialang.org>), na kateri je mogoče naložiti tudi njihov pilotski program za uvrstitveno testiranje v 14 jezikih. Po začetnem uvrstitvenem testiranju obiskovalec lahko izbere jezikovno sposobnost, v kateri bi se želel testirati. Testirate lahko svoje bralno in slušno razumevanje ter pisno izražanje. Na koncu dobite povratno informacijo in obvestilo o doseženi stopnji po merilih CEF. Pri primerjavi med standardi znanja CEF in BILC sem opazoval deskriptorje samo pri teh treh jezikovnih sposobnostih. Ustnega izražanja ni bilo mogoče primerjati, vendar verjamem, da bi bile ugotovitve podobne kot pri preostalih treh jezikovnih sposobnostih. Sklepna ugotovitev je, da so stopnje med seboj lahko primerljive po naslednjem ključu:

Stopnja CEF	Stopnja STANAG
A1	1
A2	
B1	2
B2	
C1	3
C2	4

Sledi natančnejša primerjava standardov znanj.

Slušno razumevanje

CEF	Standardi znanja	STANAG	Standardi znanja
A1	Udeleženec razume zelo preproste besedne zveze o sebi, ljudeh, ki jih pozna, in stvareh okoli sebe. Govor je počasen in jasen.	1	Udeleženec razume splošno znane besedne zveze in kratke, preproste povedi o vsakodnevni potrebah, kot so najnujnejše vljudnostne fraze, potovanje in delovne zahteve. Teme: osnovne potrebe, hrana in obroki, nastanitve, prevoz, čas, preprosta navodila in usmeritve. Govor je nedvoumen in predvidljiv.
A2	Udeleženec razume izraze in splošne besede o stvareh, na primer osnovne osebne in družinske informacije, o nakupovanju, službi itn. Razume glavno idejo v kratkih, jasnih in preprostih sporočilih ter objavah.		
B1	Udeleženec razume glavne točke jasnega, standardnega govora o znanih stvareh, povezanih z delom, šolo in prostim časom. V elektronskih medijih razume programe, ki ga zanimajo osebno ali strokovno, razume glavne točke, če je govor počasen in jasen.	2	Udeleženec razume pogovore o vsakodnevni družbenih in vsakdanjih temah, povezanih z delovnim mestom v standardnem jeziku pri normalni hitrosti. Razume širok spekter tem, kot so osebne in družinske novice, javne zadeve, ki ga zanimajo osebno ali so splošno zanimive, vsakdanje delovne zadeve, opisovanje ljudi, krajev in stvari ter pripovedovanje o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih. Sledi bistvenim točkam pogovora ali govora o temah s svojega strokovnega področja.
B2	Udeleženec razume daljše odseke govora in predavanj in sledi zahtevnejšim utemeljevanjem, če je tema znana. Razume večino programov v elektronskih medijih.		
C1	Udeleženec razume govorni jezik, tudi ko ni jasno strukturiran in ko ideje in misli niso izražene naravnost. Brez večjih naporov razume televizijske programe in filme.	3	Udeleženec razume večino zbornega in neuradnega jezika v praktičnih, socialnih in strokovnih temah. Razume neposredni govor pri normalni hitrosti in jasnosti standardnega jezika. Sposoben je slediti pogovorom med izobraženimi domačimi govorniki, predavanjem o splošnih temah in posebnih strokovnih področjih, razmeroma jasnim telefonskim pogovorom in oddajam v medijih. Razume tako eksplicitne kot implicitne informacije v govorjenem besedilu.
C2	Udeleženec razume kakršen koli govorni jezik v živo in prek medijev. Poleg tega razume tudi domačega govornika, ki govori hitro, ko se navadi na sogovornikov naglas.		
		4	Udeleženec razume vse oblike govornih slogov za strokovne namene, zahteven jezik in jezik, prirejen za različne vrste javnosti. Brez težav spreminja teme in način govora. Razume težje abstraktne zamisli pri zahtevnejših pogovorih. Brez težav razume jezik v medijih in pogovorih med domačimi govorniki; ponavadi razume pokrajinske govore in narečja.

Vira: <http://www.dialang.org> in BILC.

Bralno razumevanje

CEF	Standardi znanja	STANAG	Standardi znanja
A1	Udeleženec razume zelo preproste stavke, na primer v obvestilih, na posterjih ali v katalogih.	1	Udeleženec zna brati zelo preprosta besedila, namenjena vsakodnevnemu življenju ali razmeram na delovnem mestu: kratka obvestila; najave in objave; zelo predvidljive opise ljudi, krajev ali stvari; kratke nize navodil in usmeritev, na primer obrazce za prijavo, zemljevide, jedilnike, imenike, brošure ter preproste urnike in programe. Razume osnovni pomen preprostih besedil. Zna poiskati podrobnosti z natančnim in izbirnim branjem.
A2	Udeleženec razume zelo kratka, preprosta besedila. Zna poiskati posebne informacije v preprostih vsakdanjih besedilih, kot so oglasi, letaki, jedilniki, urniki in razume preprosta osebna pisma.		
B1	Udeleženec razume besedila z vsakodnevnimi in službenimi zadevami. Razume osebna pisma, kjer so opisani dogodki, čustva in želje.	2	Razume preprosta izvirna gradiva o znanih temah. Bere jasna, konkretna in faktografska besedila: opise ljudi, krajev in stvari ter pripovedi o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih. Teme: novice o pogostih dogodkih, preprosti biografski podatki, obvestila, rutinska poslovna pisma. Bere nezapletene, izvirne pisne izdelke o znanih temah. Razume glavno idejo in podrobnosti. Zna povzeti, razporediti in poiskati podatke v zahtevnejših besedilih svojega strokovnega področja.
B2	Udeleženec razume članke in poročila o trenutnih zadevah, v katerih avtor zavzema stališče in ga pojasnjuje. Razume tudi večino kratkih zgodb in preprostih romanov.		
C1	Udeleženec razume daljša in zahtevnejša faktografska in literarna besedila ter loči sloge. Razume večino specializiranih strokovnih besedil v člankih in tehničnih navodilih.	3	Udeleženec razume vrsto izvirnih pisnih gradiv. Razumevanje ni odvisno od teme. Teme: novice, informativni in uredniški prispevki v revijah, namenjeni izobraženim domačim govorcem, osebna in strokovna korespondenca, poročila ter gradiva s posebnih strokovnih področij. Razume abstraktne zamisli v zahtevnejših besedilih. Razume skrite informacije. Loči različne slogovne ravni.
C2	Udeleženec zna brati brez težav skoraj vsa besedila, tudi takšna, ki so abstraktna ter imajo zahtevnejše besede in slovnične strukture, na primer priročnike, članke o posebnih temah in literarna besedila.	4	Bere vse sloge in vrste strokovnega pisanja. To so: časopisi, revije ter strokovna literatura, napisana za visoko izobraženega domačega govorca. Na splošno in podrobno razume besedila, tudi zahtevnejše abstraktne zamisli. Zna navezati neko besedilo na druga pisna gradiva v tej kulturi. Ima dobro znanje o slogovnih odtenkih, ironiji in humorju.

Vira: <http://www.dialang.org> in BILC.

Pisno izražanje

CEF	Standardi znanja	STANAG	Standardi znanja
A1	Udeleženec zna pisati preproste, kratke razglednice in voščilnice. Izpolnjuje obrazce z osebnimi podatki, torej zna na primer vpisati ime, narodnost in naslov v hotelski obrazec.	1	Zna pisati za osebne potrebe. Sem spadajo sezname, kratke opombe, razglednice, kratka osebna pisma, telefonska sporočila, vabila ter izpolnjevanje obrazcev in prijav. Zna prenesti v pisanje osnovni namen, če piše kratko, s preprostimi stavki in splošnimi vezniki.
A2	Udeleženec zna pisati kratke, preproste dopise in obvestila o vsakodnevnih zadevah in potrebah. Zna napisati preprosto osebno pismo, na primer zahvalo.		
B1	Udeleženec zna pisati preprosta besedila o znanih temah. Zna pisati osebna pisma in v njih opisovati izkušnje in vtise.	2	Udeleženec zna napisati preprosto osebno in rutinsko službeno korespondenco in dokumente, kot so kratki dopisi, kratka poročila in osebna pisma o vsakdanjih temah. Zna posredovati dejstva, dajati navodila, opisovati, pripovedovati o sedanjih, preteklih in prihodnjih dogodkih v preprostih odstavkih. Ideje so okvirno organizirane oziroma so jasno nanizane v zaporedju. Piše primerno položaju.
B2	Udeleženec zna pisati jasna in natančna besedila o širokem izboru tem, ki ga zanimajo. Zna napisati esej ali poročilo, predajati informacije in predstaviti argumente za in proti o določenem stališču. Zna pisati pisma, v katerih poudarja osebno pomembnost pri dogodkih in izkušnjah.		
C1	Udeleženec zna pisati jasna in dobro strukturirana besedila in izražati daljša stališča. Zna pisati o zahtevnejših temah v obliki pisma, eseja ali poročila, s poudarjanjem glavnih točk. Zna pisati različne vrste besedil v prepričljivem in osebnem slogu, primernem za bralca.	3	Udeleženec obvladuje zborna in neuradna dopisovanje ter zna napisati dokumente o praktičnih, socialnih in strokovnih temah ter utemeljevati v eseu, analizi in hipotetičnih primerih. Zna prenesti abstraktne zamisli, ko piše o zahtevnejših temah. Pomen je prenesen točno. Odnos med idejami in njihov razvoj sta jasna, glavne točke so v povezanem zaporedju.
C2	Udeleženec zna pisati jasno in tekoče ter v primernem slogu. Zna pisati zahtevnejša pisma, poročila in članke, tako da opozori bralca na pomembne točke. Zna pisati povzetke in recenzije strokovnih in literarnih besedil.	4	Udeleženec piše natančno, točno in učinkovito za vse strokovne namene. Uporablja različne slogovne zvrsti. Oblikuje zasebna pisma, službena besedila, dokumente o stališčih ter končne osnutke. Uporablja pisni jezik za prepričevanje drugih in oblikuje pisna gradiva iz abstraktnih zamisli. Dobro organizira daljša besedila, učinkovito prenese pomen in uporablja slogovno primerne povedi.

Vira: <http://www.dialang.org> in BILC.

SKLEP

V uvodu sem napovedal tudi drugi del članka, ki bo predstavil sistem testiranja po merilih STANAG-a 6001 na Ministrstvu za obrambo. Pri analizi standardov znanja sem po naključju našel zelo dober sistem za preverjanje in uvrstitev jezikovnih sposobnosti po merilih CEF. Programska oprema je na spletni strani DIALANG in omogoča, da lahko vsakdo, ki ima dostop do interneta, sam preveri svoje znanje in ugotovi, kakšne so njegove jezikovne sposobnosti. Pri tej analizi sem poskušal povezati oba standarda znanja, zato bodo obiskovalci te strani tudi lažje ugotovili, v katero stopnjo po merilih STANAG-a spadajo. Zanimivo bi bilo, če bi Ministrstvo za obrambo to programsko opremo sprejelo za uvrstitveno in diagnostično testiranje za vse zaposlene, ki znanje tujih jezikov potrebujejo pri svojem delu. Šola za tuje jezike bi lahko bolj učinkovito uvrščala svoje kandidate na jezikovne tečaje, ki jih organizira.

LITERATURA:

- *Angleščina za odrasle – Izobraževalni program, Andragoški center Slovenije, 1999, <http://www.acs.si>.*
- *Council of Europe: Common European Framework of Reference. Learning, teaching, assessment. Cambridge, Cambridge University Press, 2001.*
- *Lightbown, P. and Spada, N.: Factors affecting second language learning v Candlin, C. and Mercer, N.: English Language Teaching in its Context, London, Routledge, 2001.*
- *Spletna stran BILC, <http://www.dielc.org>.*
- *Spletna stran DIALANG, <http://www.dialang.org>.*
- *Spletna stran Ministrstva za šolstvo, znanost in šport: <http://www.mszs.si/slo/ministrstvo/solstvo/jeziki/default.asp>.*

IZBIRA VARIANTE BOJEVANJA S POMOČJO EKSPERTNEGA SISTEMA

P O V Z E T E K

Članek obravnava postopek izgradnje prototipa odločitvenega modela za izbiro variante bojevanja pri izvajanju napada pehotnega bataljona v celovitem procesu načrtovanja bojnega delovanja ter prototip razvoja baze znanj s pomočjo ekspertnega sistema DEXi. V sklepu so podani rezultati vrednotenja variant bojevanja, predlog za izbor variante in napotki za nadaljnje delo.

K L J U Č N E B E S E D E

Bojno delovanje, načrtovanje, ocenjevanje variant, napad, pehotni bataljon, ekspertni sistem DEXi.

A B S T R A C T

Article discusses the procedure of building up a prototype of decision model and a prototype of development of pool of knowledges with the assistance of expert system named »DEXi«, which is used for selection of COA¹ at the execution of attack by infantry battalion, in the entire process of fighting activity planning. In the conclusion are showed the results of evaluation of different COAs, proposal for selection of COA and instructions for the future activities.

¹ COA – Course of Action.

KEY WORDS

Fighting activity, planning, estimation of the variants, attack, infantry battalion, expert system, DEXi.

.....

UVOD

Odločanje je proces opredeljevanja problema ali priložnosti in izbiranja med različnimi smermi ukrepanja (variantami, inačicami, možnostmi). Celovit proces načrtovanja bojnega delovanja vsebuje več točk, pri katerih moramo sprejeti odločitev. Najpomembnejšo odločitev sprejme poveljnik v četrti stopnji celovitega procesa načrtovanja delovanj, ko se mora odločiti za eno od pripravljenih variant. V članku obravnavam eno od možnosti, ki jo za poveljnikovo končno odločitev pri podpori za odločanje v fazi izbire preigrane variante bojevanja omogoča sodobna programska oprema.

Ekspertni sistem DEXi (program za večparametrsko odločanje) je orodje, ki ga lahko primerno uporabimo v vseh točkah odločanja celovitega procesa načrtovanja in pri tem dosežemo novo kvaliteto delovanja, bistveno izboljšamo sedanji način dela pri odločanju in dosežemo večjo učinkovitost dela.

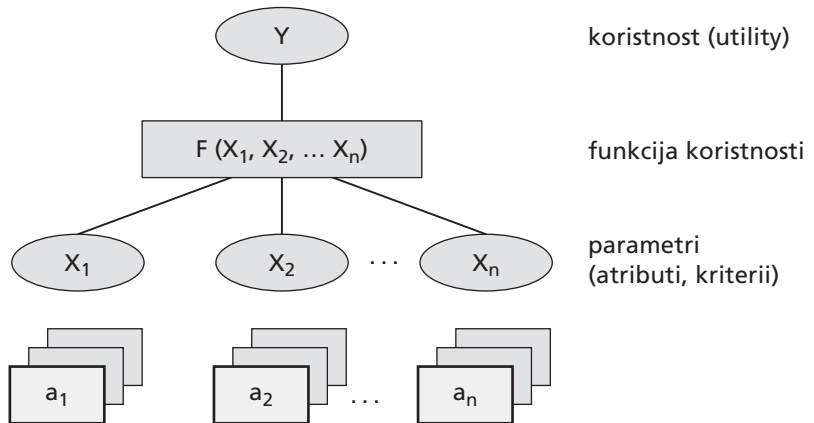
V članku je predstavljena izgradnja prototipa odločitvenega modela za izbor variante bojevanja v celovitem procesu načrtovanja bojnih delovanj pri napadalnem delovanju pehotnega bataljona. Prototip je izdelan s pomočjo lupine ekspertnega sistema DEXi in na podlagi meril in odločitvenih pravil, ki vplivajo na izvajanje napada pehotnega bataljona.

ODLOČANJE IN EKSPERTNI SISTEMI

Odločanje je proces, v katerem moramo med danimi variantami izbrati tisto, ki najbolj ustreza vnaprej določenim pogojem oziroma našim ciljem. Iščemo najboljšo, najbolj zaželeno, skratka optimalno varianto v okviru možnosti, ki se nam ponujajo v razpoložljivih inačicah in zastavljenih ciljih. Odločanje je del splošnega reševanja problemov in nastopa kot pomembna mentalna dejavnost praktično na vseh področjih človekovega delovanja.

V realnem okolju so problemi večinoma zapleteni. To pomeni, da odločevalec ne upošteva le ene dimenzije (lastnosti, merila ali spremenljivke). V primerih, ko odločamo na podlagi različnih pogledov na variante, govorimo o večkriterijskem oziroma večparametrskem odločanju. Večparametrsko

Slika 1:
Večparametrski
odločitveni model



odločanje temelji na razgradnji odločitvenega problema na manjše podprobleme. Variante razgradimo na posamezne parametre in jih ločeno ocenimo glede na vsak parameter. Tako dobljena vrednost je podlaga za izbor najustreznejše variante. Vrednotenje variant pri večparametrskem odločanju poteka na podlagi modela, ki je v splošnem sestavljen iz treh komponent, kot je prikazano na sliki 1 (M. Bohanec, V. Rajkovič, 1995).

Ekspertni sistemi

Ekspertni sistemi so računalniški programi, izdelani z različnimi metodami umetne inteligence, ki rešujejo probleme z uporabo znanja o ožjem problemskem področju in se pri tem obnašajo podobno kot ljudje – eksperti. Ekspertni sistemi modelirajo tiste elemente človekovega reševanja problemov, za katere menimo, da so plod človekove inteligence, na primer sklepanje, presoja, odločanje.

Ena najpomembnejših lastnosti ekspertnih sistemov je zmožnost pojasnjevanja rešitve, s čimer postane sistem pregleden, razviden, torej uporabniku razumljiv. To jih razlikuje od običajnih aplikacij, ki delujejo predvsem po principu črne škatle (black box). Na »mehkih« področjih omogoča zanesljivo uporabo sistema šele zmožnost inteligentne komunikacije med uporabnikom in sistemom. Sistem mora pojasniti svojo rešitev v taki obliki, da jo uporabnik lahko preveri in da takrat, ko se z rešitvijo ne strinja, ugotovi vzrok svoje napake ali napake sistema.

Praviloma so ekspertni sistemi sestavljeni iz modulov baze znanja, mehanizmov sklepanja in komunikacijskega vmesnika. Pomembno vprašanje je, kako predstaviti **bazo znanja**. Obstajajo mnogi formalizmi za predstavitev znanj. V principu bi lahko uporabili katerega koli, ki je konsistenten in je v njem mogoče izraziti znanje o problemskem področju. Zaželeno je, da izbrani formalizem predstavi znanje tako, da je uporabniku razumljivo, da ga je mogoče enostavno preverjati, dopolnjevati in spreminjati. Znane so različne sheme za predstavitev znanja, kot so na primer produkcijska pravila, semantične mreže, okviri in predikatni račun.

Mehanizmi sklepanja omogočajo aktivno uporabo znanja za reševanje problemov (za izpeljavo novih dejstev iz tistih, ki so eksplicitno shranjena v bazi znanja). Od tega modula zahtevamo tudi, da omogoči odgovore na uporabnikova vprašanja in njihovo razlago. Poleg osnovne naloge, to je iskanja rešitve, mora modul realizirati kontrolno strategijo, ki določa zaporedje korakov za rešitev problema.

Komunikacijski vmesnik omogoča komunikacijo človeka s sistemom. Interakcija s sistemom mora biti uporabniško naravnana – prijazna, omogočati pa mora tudi pojasnitev sklepanja oziroma rešitve problema.

Mehanizme sklepanja in uporabniški vmesnik večinoma združujemo v en pojem – **lupino ekspertnega sistema**. Taka razčlenitev ima svojo prednost, saj je baza znanja odvisna od konkretne domene, lupina ekspertnega sistema pa je načeloma neodvisna. Razvoj ekspertnih sistemov teži k razvoju ene lupine, ki naj bi bila univerzalna.

Lupina ekspertnega sistema DEXi

DEXi je specializirana lupina ekspertnega sistema, namenjena reševanju kompleksnih večparametrijskih odločitvenih problemov. Za konkreten primer ekspertnega delovanja je treba bazo znanja še zgraditi. Nastala je s pomočjo uporabe zbirke programskih orodij za modeliranje preferenčnega znanja za večparametrijsko odločanje z imenom DECMAK (M. Bohanec, V. Rajkovič, 1988). Glavne komponente DEXi so kriteriji (atributi), funkcija koristnosti (kriterijska funkcija) in variante oziroma alternative. Kriteriji so strukturirani v drevo in vsebujejo vrednosti, s katerimi opišemo variante. Te vrednosti so predstavljene z besedami ali pa so podane z numeričnimi intervali. To so domene kriterijev. Kriteriji so osnovni in izpeljani. Temu pravimo osnovna odločitvena pravila.

Baza znanja je sestavljena iz kriterijev (atributov), drevesa in domene kriterijev ter kriterijske funkcije oziroma funkcije koristnosti. Drevo kriterijev predstavlja strukturo določenega odločitvenega problema in služi kot ogrodje drugim komponentam. Listi drevesa pa predstavljajo bazične kriterije, ki soodvisno opisujejo variante. Kriterije na vozliščih drevesa imenujemo agregirani kriteriji. Njihove vrednosti določa funkcija koristnosti oziroma kriterijska funkcija. Funkcija koristnosti definira, kako so kriteriji na višjih ravneh odvisni od kriterijev na nižjih. Vsak izpeljani kriterij v drevesu mora imeti svojo funkcijo koristnosti, ki je sestavljena iz osnovnih pravil odločanja. Vsaka kombinacija nižje ležečih kriterijev predstavlja eno pravilo. Funkcija koristnosti, podana po točkah, je lahko aproksimirana z ravnino, tako dobimo uteži kriterijev. Osnovna pravila, ki vodijo v enako vrednost funkcije, pa lahko izrazimo s tako imenovanim kompleksnim pravilom, kar poveča razumljivost funkcije.

Poleg osnovne strukture DEXi, ki predstavlja statični vidik baze znanja, pa obstaja tudi drugi, dinamični vidik oziroma proces odločanja. Koraki v procesu odločanja so:

- identifikacija problema: je osnovna in prva faza pri odločanju. To pomeni prepoznati problem in določiti začetne – osnovne kriterije, ki so pomembni za sprejem ustrezne odločitve;
- definicija drevesa kriterijev: v tem koraku uporabnik vnese kriterije v DEXi in jih opiše z besedami ali številkami;
- določanje pravil oziroma določanje funkcije koristnosti: uporabnik vnese nekaj »če – potem« pravil, ki prikazujejo odnose med različnimi kombinacijami elementov iz domene kriterijev. Pri tem DEXi ponudi vse mogoče kombinacije vrednosti, uporabnik pa se odloči, kakšne so vrednosti teh kombinacij. Ta korak lahko večkrat ponavljamo;
- opis in vrednotenje variant: v tej fazi se opišejo variante po osnovnih kriterijih, in sicer glede na tiste, ki jih je uporabnik definiral v drugem koraku. DEXi nam poleg ocene variante prikaže tudi povezavo med oceno in posameznimi pravili, zato lahko uporabnik zlahka ugotovi, če je kakšen kriterij preveč ali premalo poudarjen in kateri še manjkajo. Če uporabniku ni kaj všeč, se lahko vrne na drugi ali tretji korak in spremeni kriterije ali pravila.

Težave pri uporabi ekspertnih sistemov

Največjo težavo pri uporabi ekspertnih sistemov predstavlja baza znanja, saj pogosto deloma ali pa v celoti ne ustreza našim zahtevam. Na tržišču ne bomo nikoli dobili ekspertnega sistema, ki bi ga lahko neposredno uporabljali. Treba ga je vsaj dopolniti oziroma prilagoditi, da bo uporaba uspešna. Najdemo lahko lupine ekspertnih sistemov, ki vsebujejo mehanizme sklepanja in komunikacijski vmesnik, baza znanja pa je prazna in jo s pomočjo komunikacijskega vmesnika sami vgradimo v sistem. Težave pa se pojavijo pri opisu baze znanja, ker pogosto tega znanja nimamo ali pa je nepopolno.

IZGRADNJA PROTOTIPA ODLOČITVENEGA MODELA

Oprelitev problema

Pehotni bataljon izvaja napad v vseh bojnih, terenskih in vremenskih okoliščinah. Napad lahko izvaja, glede na stik z nasprotnikom, iz neposrednega stika, iz premika ali kombinirano. Glede na stanje in organiziranost nasprotnika lahko izvaja napad na vnaprej ali pa na hitro organizirano obrambo nasprotnika. Pehotni bataljon preide v napad, ko doseže ustrezno premoč. Običajno je treba doseči premoč 3:1, v škodo nasprotnika. Za napad se pehotnemu bataljonu dodelita fronta in globina napada. Fronta napada je široka 1,5 do 2 km. Praviloma je cilj njegovega napada obvladati obrambne položaje nasprotnikove pehotne čete.

Načrt za izvedbo napada pehotnega bataljona izdelata štab bataljona v celovitem procesu načrtovanja bojnega delovanja. Najpomembnejšo odločitev pri načrtovanju poveljnik bataljona sprejme na četrti stopnji načrtovanja. Na podlagi dodeljene naloge, izhodiščne situacije, ocene situacije na bojišču in zemljišču štab pripravi tri variante bojevanja in predlog, katera med temi je najboljša. Poveljnik se mora odločiti za eno ali pa zavrže vse in zahteva ponovno izdelavo variant bojevanja oziroma predlaga svojo. Odločitev je v izključni pristojnosti poveljnika. Izbrana varianta bojevanja je izhodišče, na podlagi katerega se dokončno izdelajo vsi dokumenti in načrti za izvedbo napada.

S pomočjo hierarhičnega odločitvenega modela želimo v procesu celovitega načrtovanja delovanja, za uspešno izvedbo napada pehotnega bataljona, osvetliti postopek izbire variante bojevanja. Rezultat odločanja naj bi bila izbira najustreznejše variante, ki bi omogočila učinkovito izvedbo naloge. Za izbiro variante je v uporabi metoda preprostega uteževanja kriterijev, ki je

nezapletena in ne zahteva nobene posebne tehnične podpore. Slabost te metode je pomanjkljiva analiza odločitve.

Kljub natančni in obsežni analizi okolja, virov in mogočih variant razvoja situacije srečamo v praksi težave pri iskanju prednosti in slabosti posameznih variant. Razlogi so:

- pomanjkanja časa za sistematično ocenjevanje;
- začetne informacije so nezanesljive, so predvsem rezultat domnev ali niso celovite;
- za konkretne primere ni referenčnih primerov;
- delo poteka v zelo stresnem okolju.

Tako se običajno prednosti in slabosti določajo približno in po občutku. Kakorkoli se že odločamo, odločanje vedno prinaša tveganje. Če gre za odločanje na podlagi občutkov, je to tveganje še večje.

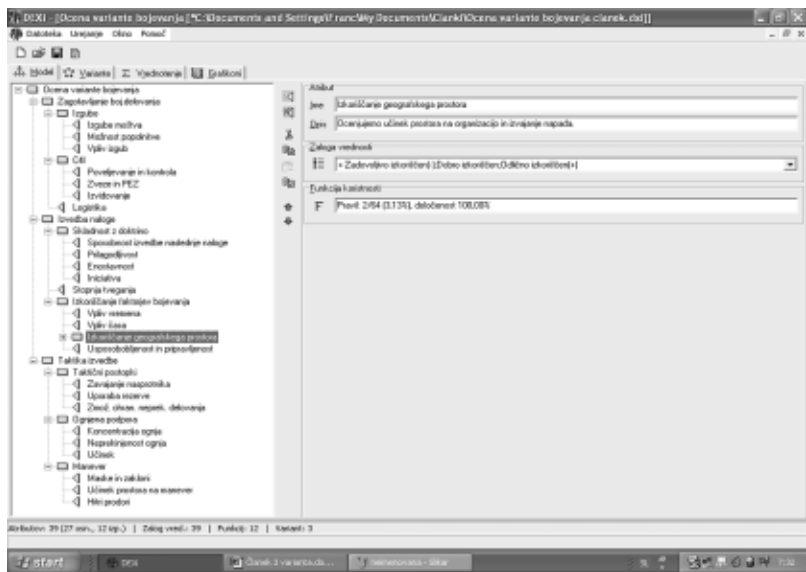
Izbira kriterijev za ocenjevanje variante bojevanja

S pomočjo sodelavcev, ki so bili v vlogi ekspertov, je bil oblikovan spisek kriterijev za ocenjevanje. Sodelavci so napisali seznam najmanj dvanajstih kriterijev, ki so po njihovem mnenju pomembni za izbiro ustrezne variante napada pehotnega bataljona.

Iz vseh spisikov je bilo mogoče izluščiti 46 različnih kriterijev. Pri pregledu je bilo ugotovljeno, da osmih kriterijev ni treba upoštevati, saj bi bili ocenjeni enako za vse variante, in sicer tako, da ne bi vplivali na končno oceno. Štirje kriteriji so bili izločeni, ker so bili na seznamu le enega eksperta in ne bi pomembno izboljšali sistema, temveč bi ga le povečali. Po izločitvi je ostalo 34 kriterijev.

Izgradnja drevesa kriterijev

Hierarhični večparametrski odločitveni model temelji na razgradnji odločitvenega problema na manjše podprobleme. Število podproblemov je omejeno na štiri, ker človek ni sposoben konsistentno razmišljati o povezavi več postavk (M. Bohanec, L. Gyergyek, V. Rajkovič, 1988). Za konkretni model je primerneje, da se giblje okoli števila tri. Podprobleme oziroma kriterije strukturiramo na podlagi njihove medsebojne odvisnosti in vsebinskih povezav. V seznamu kriterijev opazimo, da se lahko posamezni kriteriji združijo v nove. Nekateri pa so v osnovi podkriteriji in jih lahko prav tako združimo



Slika 2:
Drevo kriterijev

v obstoječe. Po končanem združevanju je drevo kriterijev videti tako, kot je prikazano na sliki 2.

Oblikovanje funkcije koristnosti

Pri metodi DEXi so funkcije predstavljene s preprostimi odločitvenimi pravili tipa če – potem, ki so predstavljena v obliki tabele. V konkretnem primeru so funkcije koristnosti oblikovane s pomočjo desetih sodelavcev, ki so bili v vlogi ekspertov. Eksperti so dobili vse funkcije koristnosti, ki izhajajo iz drevesa kriterijev, v obliki tabele, v katero so morali vpisati, kolikšen vpliv ima nižji kriterij na višjega. Zaradi lažje obdelave podatkov so vpliv ocenjevali v odstotkih, ki predstavljajo težo posameznega kriterija v funkciji koristnosti višje ležečega. Rezultati vseh ekspertov so se sešteli in izračunane so bile povprečne vrednosti, ki jih imajo posamezni kriteriji v funkciji koristnosti.

Franc Šrok in Vladislav Rajkovič

Funkcija koristnosti	Nižje ležeč kriterij	Povprečna vrednost deleža
Ocena variante delovanja	Zagotavljanje boj. delovanja	24,5
	Izvedba naloge	32,0
	Taktika izvedbe	43,5
Zagotavljanje bojnega delovanja	Izgube	21,0
	C4I	45,5
	Logistika	33,5
Izgube	Izgube moštva	29,0
	Možnost popolnitve	34,0
	Vpliv izgub	38,0
C4I	Poveljevanje in kontrola	42,5
	Zveze in PEZ	34,0
	Izvidovanje	23,5
Izvedba naloge	Skladnost z doktrino	25,5
	Stopnja tveganja	33,5
	Izkoriščanje faktorjev bojevanja	41,0
Skladnost z doktrino	Sposobnost izvedbe naslednje naloge	19,0
	Prilagodljivost	21,0
	Enostavnost	27,0
	Iniciativa	33,0
Izkoriščanje faktorjev bojevanja	Vpliva vremena	16,0
	Vpliv časa	19,5
	Izkoriščenost prostora	29,0
	Usposobljenost in pripravljenost	35,5
Izkoriščanje prostora	Kapaciteta smeri	40,0
	Naravne ovire	37,5
	Urejenosti prostora	22,5
Taktika izvedbe napada	Taktični postopki	26,5
	Ognjena podpora	31,0
	Manever	42,5
Taktični postopki	Zavajanje nasprotnika	21,0
	Uporaba rezerve	33,0
	Zmožnost ohranjanja neprekinjenega delovanja	46,0
Ognjena podpora	Koncentracija ognja	30,3
	Neprekinjenost ognja	33,8
	Učinek	35,9
Manever	Maske in zakloni	25,5
	Učinek prostora na manever	35,5
	Hitri prodori	39,0

Tabela 1: Delež kriterijev v funkciji koristnosti

PREIZKUS DELOVANJA MODELA

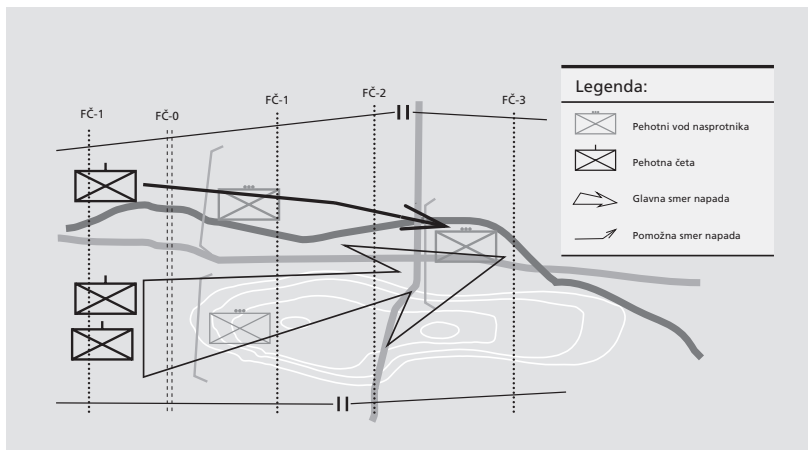
Variante delovanja

Delovanje modela je opisano s tremi preprostimi variantami bojevanja. Vse tri so bile vnaprej preigrane in ugotovljeno je bilo, da ustrezajo vsem merilom za nadaljnje vrednotenje. Vse imajo naslednje skupne lastnosti:

- cilj napada je izriniti nasprotnika do FČ3 in na tej črti preiti v obrambo, nato pa izvesti priprave za nadaljevanje napada;
- bataljon izvaja napad znotraj brigade na pomožni smeri napada;
- napad se izvaja jeseni, začetek je ob jutranjem svitu, vremenska napoved predvideva oblačno vreme z manjšimi padavinami v dopoldanskem času in s kratkotrajno jutranjo meglo;
- enota je usposobljena in je v dosedanjem delovanju izvajala obrambne aktivnosti;
- bataljon je z ljudmi popolnjen 100-odstotno in s sredstvi 96-odstotno;
- nasprotnik je organiziral obrambo na hitro.

Varianta 1

Slika 3:
Shema variante bojevanja 1



Ideja napada v prvi varianti je napad z glavnino enot v sestavi dveh čet po desnem hribovitem krilu bojišča. Po obvladanju nasprotnikovih enot na prvi črti obrambe s prodorom po grebenu sledi bočni napad enote na drugo črto obrambe, s ciljem razbiti glavne nasprotnikove sile. S pomožnimi silami v sestavi ene čete sledi napad na levem ravninskem krilu (pomožna smer),

Franc Šrok in Vladislav Rajkovič

z namero vezati nasprotnikove sile nase. Po obvladanju glavnih sil organizirati obrambo na FČ3, s težiščem na levem krilu obrambne črte.

Varianta 2

Ideja napada je v drugi varianti podobna kot v prvi, le da se glavna in pomožna smer zamenjata, tako se napad izvede z glavnino enot v sestavi dveh čet po levem ravninskem krilu bojišča.

Varianta 3

Ideja napada v tretji varianti je napad s silami v moči čete na levem in desnem krilu ter po obvladovanju nasprotnikovih sil na prvi črti obrambe nadaljevati prodor z uvajanjem rezervnih sil v moči čete na smeri, kjer je dosežen največji uspeh, nato pa napad na nasprotnikove glavne sile, ki so na drugi črti obrambe.

Rezultati vrednotenja variant

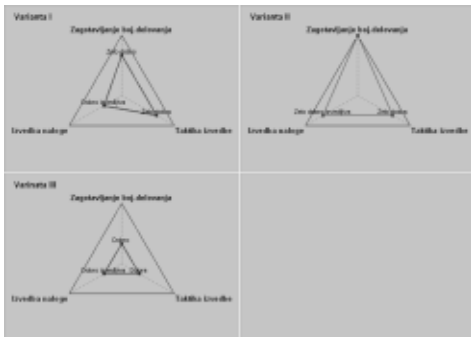
Rezultati vrednotenja posameznih variant so bili vneseni v program DEXi. Program jih je ovrednotil, kot je prikazano na sliki 4. Model je na podlagi ocen kot najboljšo izbral drugo varianto, kjer se napad izvaja po ravninskem delu. Varianta je bila po štirinajstih kriterijih ocenjena kot najboljša, po osmih enako kot ena izmed preostalih, po dveh je dobila srednjo oceno glede na drugi dve in po treh kriterijih je dobila najslabšo oceno, kar pa ni dovolj, da bi zmanjšalo končno oceno.

Slika 4:
Prikaz vrednotenja
variant

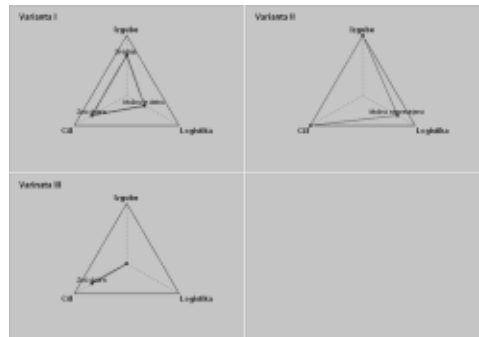
Kriteriji	Varianta I	Varianta II	Varianta III
Ocena variantne bojovanja	Dobra	Zelo dobra	Sleba
Zagotavljanje boje delovanja	Zelo dobro	Odlično	Dobro
Izvedba	Srednje	Močno	Se dovoljase
Izvedba močiva	Močno	Srednje	Srednje
Močnost podporne	Dobro	Zelo dobro	Zadovoljno
Vpliv vzpaj	Dobro vplivajo	Ne vplivajo	Močno vplivajo
Cilj	Zelo dobra	Odlična	Zelo dobra
Povečevanje in kontrola	Nepopolno ves čas	Ves čas popolno	Polno s prekinitvami
Zveze in PEZ	Odlično	Ves čas izkoriščeno	Običajno in kvalitno
Izdelovanje	Močno neprekinjeno	Stalno	Močno neprekinjeno
Logistika	Močno le delno	Močno neprekinjeno	Močno le v fazi priprave
Izvedba naloge	Dobro izvedljiva	Zelo dobro izvedljiva	Dobro izvedljiva
Skladenost z doktrino	Popolno se ujema	Dobro se ujema	Dobro se ujema
Specifičnost izvedbe naslednje naloge	Dopolnilne enote	Dopolnilne enote	Dopolnilne enote
Prilagodljivost	Pravočasno brez korekcij	Hitro s korekcijami	Hitro brez korekcij
Enostavnost	Enostavno	Enostavno	Enostavno z usklajevanjem
Inovativnost	Močno ves čas	Močno ves čas	Mogoče do zaključitve
Skoraj izvajanje	Zelo verjetno	Zanesljivo	Zelo zanesljivo
Izvedljivost faktorjev bojovanja	Dobro izkoriščeno	Odlično izkoriščeno	Zadovoljno izkoriščeno
Vpliv vremena	Odlično izkoriščeno	Dobro izkoriščeno	Zadovoljno izkoriščeno
Vpliv časa	Ne vpliva	Ne vpliva	Močno vpliva
Izkoriščanje prostora	Dobro izkoriščeno	Odlično izkoriščeno	Dobro izkoriščeno
Izbor širine ureenosti prostora	Popolno izkoriščeno	Popolno izkoriščeno	Delno izkoriščeno
Učinek naravnih ovir	Ilustrativno vpliva	Ugodno vpliva	Ne vpliva
Izbor širine kapacitete enot	Dobro vse	Isk je glavna smer	Dobro vse
Uspesnost in pripravljenost	B je izvaja podoben napada	B je večkrat izvajal podobne napade	B ni izvajal podobnega napada
Taktika izvedbe	Zelo dobra	Zelo dobra	Dobro
Taktični postopki	Zelo dobri	Zelo dobri	Odlični
Zavajanje in napredovanje	Sikoni ves čas	Mogoče v začetku	Močno ves čas
Uporaba rezerve	Močno večji del časa	Močno ves čas	Večji del časa
Dinamičnost in prekinitev delovanja	V začetku in manjše	Večji del časa	Večji del časa
Dinamičnost podpore	Zelo dobra	Odlična	Dobro
Koncentracija ognja	3-4 cilji	5 ali več ciljev	2 cilja
Neprekinjenost ognja	Z manjšimi prekinitvami	Neprekinjeno	Neprekinjeno in slabo
Učinek	Neizkoriščeno	Enostavno	Neizkoriščeno
Manevar	Enostavno	Enostavno	Zaključeno in učinkovito
Moč in zakloni	Popolnoma izkoriščeno	Hitro izkoriščeno	Dobro izkoriščeno
Učinek prodora na manevar	Omogoča sodbovanje in premike	Močno	Omogoča sodbovanje in premike
Hitri prodori	Hitro po sklopih	Hitro in neprekinjeno	Običajno grupiranje

Razlaga vrednotenja

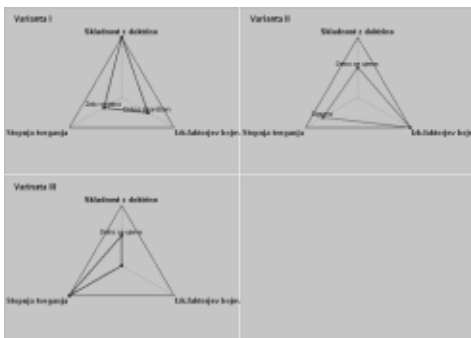
Druga varianta je ocenjena najvišje, ker je po vseh podkriterijih najboljša. Prva varianta je zaradi slabših ocen *pri zagotavljanju bojnega delovanja* in slabše *izvedbe naloge* ocenjena slabše od druge, tretja pa je najslabša (slika 5). Po kriteriju *zagotavljanje bojnega delovanja* je prva varianta dobila tudi najboljše ocene (slika 6). Tretja varianta pa je dobila slabe ocene za *logistično podporo* in *izgube*. Pri *izvedbi naloge* je prva varianta najboljša po podkriteriju *skladnost z doktrino*, druga varianta po *izkoriščanju faktorjev bojevanja*, tretja pa po *stopnji tveganja* (slika 7). Če bi druga varianta dobila nižjo oceno za *izkoriščanje faktorjev bojevanja*, bi bila za *izvedbo naloge* enako ocenjena kot drugi dve in tudi skupna ocena variante bi se znižala za eno stopnjo oziroma na oceno DOBRA. Po kriteriju *taktika izvedbe* je druga varianta najboljša po podkriteriju *ognjena podpora*, tretja varianta najboljša pri *taktičnih postopkih*, medtem ko doseže druga varianta srednje vrednosti pri vseh podkriterijih (slika 7).



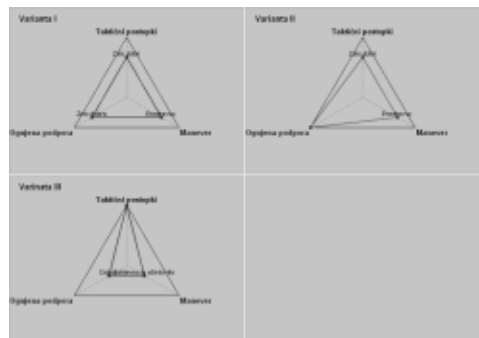
Slika 5: Primerjava ocen za VD



Slika 6: Primerjava VD za kriterij zagotavljanja bojnega delovanja



Slika 7: Primerjava za kriterij izvedbe naloge



Slika 8: Primerjava za kriterij taktika izvedbe

Podkriterija *manever* in *ognjena podpora* imata v funkciji koristnosti kriterija taktika izvedbe večji delež, zato sta prva in druga varianta delovanja ocenjeni z oceno ZELO DOBRA, medtem ko je tretja varianta ocenjena z oceno DOBRA.

Izbrani kriteriji vrednotenja, ki so uporabljeni v odločitvenem modelu, omogočajo ustrezno vrednotenje posameznih variant delovanja. Funkcija koristnosti za oceno variante bojevanja omogoča ustrezno občutljivost pri vrednotenju posameznih variant.

SKLEP

V članku je predstavljena izgradnja prototipa odločitvenega modela za izbor variante bojevanja v celovitem procesu načrtovanja bojnih delovanj. Prototip je izdelan s pomočjo lupine ekspertnega sistema DEXi ter na podlagi kriterijev in odločitvenih pravil, ki vplivajo na izvedbo napada pehotnega bataljona. Predstavljeni prototip nam je lahko pri tej izbiri v veliko pomoč, čeprav ne smemo pozabiti dejstva, da računalnik ne more prevzeti človekove vloge v postopku odločanja. S pomočjo vnaprej pripravljenega modela je sicer omogočeno lažje, hitrejše, učinkovitejše in na splošno celovitejše sprejemanje odločitev na podlagi relevantnih podatkov, nobena sedanja računalniško podprta rešitev pa ne rešuje vseh težav.

Odločitveni model na podlagi ekspertnega sistema DEXi je tudi koristen pripomoček za usposabljanje častnikov pri pridobivanju spretnosti in sposobnosti odločanja. Model omogoča, da se vsakemu posamezniku na preprost način pokaže, kako je sprejel odločitev. Na podlagi tega lahko vsak sam analizira svojo odločitev in logiko njenega sprejemanja ter tako pride do novega znanja, ki ga lahko uporabi za dograditev modela.

Prednosti ekspertnega sistema DEXi pred drugimi računalniškimi programi, ki so namenjeni podpori odločanja ali usposabljanja za odločanje in se uporabljajo v Slovenski vojski, kot so razni simulacijski programi za štabna preigravanja, so v enostavnosti programske opreme, ki ne zahteva drage strojne opreme, številnega vrhunsko usposobljenega kadra za podporo in ne veliko časa za pripravo. Za praktično uporabo so lahko odločitveni modeli pripravljeni že prej, tako je mogoče pri sprejemanju odločitve uporabiti najprimernejši model odločanja glede na okolje, za katerega se odločitev sprejema.

LITERATURA:

- M. Bohanec, L. Gyergyek, V. Rajkovič: *Večparametrsko odločanje, podprto z lupino ekspertnega sistema*, *Elektrotehnični vestnik št. 3–4, Ljubljana 1988, str. 189–198.*
- M. Bohanec, V. Rajkovič: *DEX: An Expert System Shell for Decision Support, Systemica, Vol. 1, Nr. 1, 1990, str. 145–157.*
- M. Bohanec, V. Rajkovič: *Večparametrski odločitveni modeli, Organizacija št. 7, Kranj 1995, str. 427–431.*
- M. Brezar: *Odločitveni model za izbiro izvajalca programskega vzdrževanja računalniške opreme, Diplomsko delo, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj 2000.*
- E. Jereb, V. Rajkovič: *Uporaba ekspertnega sistema v procesu izbire kadrov, Organizacija št. 9, Kranj 2000, str. 619–626.*
- M. Kljajič: *Teorija sistemov, Moderna organizacija, Kranj 1994.*
- P. Kokol, B. Š. Hleb, V. Podgorelec, M. Zorman: *Inteligentni sistemi, Univerza v Mariboru, Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, Maribor 2001.*
- M. Pivec, V. Rajkovič: *Obvladovanje znanja z metodami umetne inteligence, Organizacija št. 8–9, Kranj 1999, str. 449–453.*
- V. Rajkovič, M. Bohanec: *Sistemi za pomoč pri odločanju, Organizacija in kadri št. 1–2, Kranj 1988, str. 127–140.*
- Skupina avtorjev: *Pravila štabnega dela, MO RS, Ljubljana 2000.*
- Skupina avtorjev: *Taktika borbenih dejstva taktičnih jedinic KoV JNA i Teritorijalne obrane, SSNO, Beograd 1981.*
- F. Šrok: *Izbira variante bojevanja s pomočjo ekspertnega sistema, Diplomsko delo, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj 2002.*
- B. Tomšič, V. Rajkovič: *Uporaba lupine ekspertnega sistema DEX v procesu načrtovanja delovanja, Bilten Slovenske vojske št. 2, Ljubljana 2001, str. 57–65.*

RAZVOJ NOVIH STORITEV IN IZDELKOV, KI SO PRODUKT VZDRŽEVANJA MATERIALNO-TEHNIČNIH SREDSTEV, IN MOŽNOST NJIHOVEGA VKLJUČEVANJA V RAZVOJNE PROGRAME OBRAMBNE INDUSTRIJE

POVZETEK

Izkušnje in predlog nadaljnjega razvoja in prenove procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev in z njim povezane prenove procesa razvoja storitev in izdelkov temeljijo na strokovnem sodelovanju znotraj obrambnega sistema, medresorskem sodelovanju, povezovanju z znanstvenimi institucijami ter domačimi in tujimi podjetji obrambne industrije.

Predstavljeno je razmišljanje o možni vsebini znanstvenih analiz ter pripravi izhodišč za nadaljnji razvoj novih storitev in izdelkov, ki se pojavljajo kot produkt procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev. Prav tako so pri predlogu prenove procesa razvoja upoštevana razmišljanja številnih poklicno različnih strokovnih sodelavcev, ki so vključeni v proces vzdrževanja in posledično proces razvoja, kot tudi strokovnih sodelavcev iz neposrednega ožjega in širšega okolja.

Razvoj novih storitev in izdelkov, ki so produkt procesa vzdrževanja, je ključen za obstoj in nadaljnji razvoj teh procesov ter omogoča osnovne pogoje za vključitev v razvojne programe obrambne industrije.

K L J U Č N E B E S E D E

Razvoj, storitev, izdelek, proces, prenova, ideja, vizija, strategija, znanost, institucija, podjetje, organizacija.

.....

A B S T R A C T

Experiences and the proposal for further development and restoration of material-technical means maintenance process and with it connected restoration of service and products development process is based on expert co-operation within defense system, interministerial co-operation, the connection between scientific institutions as well as domestic and foreign defense industry companies.

Consideration, about possible contents of scientific analyses and preparation of starting-points for further development of new services and products, which appear as the product of material-technical means maintenance process, is presented. The considerations, of numerous of vocationally diverse expert cooperators who are involved in maintenance process and consequently in development process as well as expert cooperators from direct narrower and wider environment, are also presented in the restoration proposal of development process.

Development of new services and products, which are the product of the maintenance process, is essential for the existence and further development of these processes and it enables basic conditions for incorporation into defense industry development programmes.

K E Y W O R D S

Development, service, product, process, restoration, idea, vision, strategy, science, institution, company, organization.

.....

PRIMERI RAZVOJA STORITEV IN IZDELKOV

Navedeni primeri uspešnega razvoja storitev in izdelkov, ki so bili produkt procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev, pri katerih so bile koristno uporabljene nove tehnologije in znanja, so nastali v sodelovanju s slovenskimi podjetji in znanstvenimi institucijami.

Prvi primer: Razvoj vzdrževanja in obnove pehotnega orožja in orožja za podporo pehote

V letih prepovedi uvoza vojaške opreme in oborožitve je bila Slovenska vojska, če je želela doseči čim večjo bojno pripravljenost, prisiljena poiskati ustrezne poti za podporo vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev. Prednost je imelo predvsem vzdrževanje vojaške oborožitve.

Na podlagi analize stanja materialno-tehničnih sredstev, razpoložljive tehnične dokumentacije, opreme, znanja s področja vzdrževanja in natančno določenih ciljev je stekel razvoj sistema vzdrževanja orožja.

Ta je obsegal izdelavo:

- konstrukcijske dokumentacije za rezervne dele,
- konstrukcijske dokumentacije za specialna orodja in naprave,
- tehnološke dokumentacije za vzdrževanje.

Potrditvi navedene dokumentacije sta sledili proizvodnja rezervnih delov, orodij in naprav ter obnova orožij.

V navedenem primeru so se pojavljali naslednji primeri razvoja:

- vzdrževanje in obnova orožij (puške, pištole, minometi, optične merilne in namerilne naprave);
- tehnološka dokumentacija za vzdrževanje orožja na vseh stopnjah vzdrževanja (tehnologija, predpis o kakovosti, katalog sestavnih in rezervnih delov, normativna dokumentacija);
- modifikacija sklopov (objemka na minometih, optične naprave, tablice streljanja);
- specialna orodja in naprave (kontrolnik kalibra cevi, endoskop, naprava za preverjanje cevi na povečane pritiske, »krešer« – naprava za merjenje maksimalnih pritiskov, naprava za preverjanje udarne igle, naprava za umetno proženje, specialna orodja za razstavljanje in sestavljanje sklopov, naprava za merjenje začetne hitrosti);
- novi izdelki (inertne mine za funkcionalno preverjanje delovanja orožja, šolske minometne mine, projektili za šolske minometne mine, označevalci, osnovna in dopolnilna polnjenja za minometne mine).

Drugi primer: Izdelava simulatorja za protioklepno raketo (slika 1)

Pri vzdrževanju in obnovi zastarelih in izrabljenih TV-trenažerjev za protioklepne rakete so se pojavljale težave:

- veliko sestavnih delov, ki jih ni bilo več mogoče kupiti,
- velika izrabljenost elektromehanskih komponent (konektorji, stikala) in posledično nezanesljivo delovanje,
- oteženo odkrivanje napak zaradi pomanjkljive tehnične dokumentacije – nedokumentirane modifikacije,
- sprotno preverjanje delovanja trenažerja (predviden je primerjalni princip z delujočim referenčnim trenažerjem, potrebne so sprotne nastavitve nekaterih parametrov zaradi vpliva temperature okolice),
- tehnološke pomanjkljivosti (pri monokromatskem 12" monitorju je vgrajena samo šolska scena, evidentiranje rezultatov je ročno, zaradi velikosti in teže je transport zahteven, pult za vodenje je drugačen od pravega bojnega pulta).



Slika 1

Zaradi naštetih pomanjkljivosti je bila dana pobuda za izdelavo novega, sodobnega simulatorja za protioklepno raketo.

V procesu razvoja in izdelave simulatorja so se pojavljale tudi tehnološke inovacije, ki so vidne v delovanju novega izdelka, zasnovanega na običajnem osebem računalniku, v okolju Windows, in sicer:

- uporaba bojnega pulta, ki je z računalnikom povezan preko vmesnika,
- različni scenariji urjenja (didaktične vaje, šolsko okolje, realno okolje s pokrajinskimi značilnostmi Slovenije),
- samopreverjanje ob zagonu,
- izvedba za učilnico in mobilna izvedba,
- baza podatkov za evidentiranje uspešnosti urjenja,
- nastavljalnost večjega števila parametrov, ki jih lahko določamo/nastavimo preko menijev,
- možnost povezave računalnikov v mrežo za enotno beleženje rezultatov,
- zorni kot prilagojen obstoječemu daljnogledu.

Tretji primer: Izdelava testirne naprave borbenega pulta za protiolepno raketo (slika 2)

Pri vzdrževanju naprav za preverjanje delovanja nezanesljivih borbenih pultov za protiolepno raketo so bile ugotovljene naslednje pomanjkljivosti:

- elektronika testne naprave še vedno temelji na elektronkah,
- uporaba opreme je zelo zahtevna,
- testna naprava je sestavljena iz treh ločenih enot, povezanih s kabli, skupaj z osciloskopom, kar predstavlja približno 150 kg nenatančne in nezanesljive merilne opreme.

Slika 2



Zaradi naštetih pomanjkljivosti je bila predlagana izdelava nove, sodobne testirne naprave za preverjanje borbenih pultov za lansiranje in vodenje protioklepni raket.

Med razvojem in izdelavo testirne naprave je prihajalo do inovacij, ki so razvidne iz lastnosti novega izdelka, in sicer:

- hkrati omogoča preverjanje treh tipov pultov za vodenje,
- omogoča merjenje statičnih in dinamičnih parametrov,
- zgrajen je okrog prenosnega računalnika z operacijskim sistemom WIN 98,
- tehnologa vodi skozi postopek preverjanja,
- rezultate meritev prikaže na zaslonu, arhivira na disku in tudi natisne,
- lahko je prenosljiv in lahek,
- ohišje, primerno za transport.

Pri razvoju procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev so nastale tudi številne druge novosti. Posledica je razvoj – izdelava naslednjih storitev – izdelkov:

- vzdrževanje sistemov/sklopov na tankih: orožje, protipožarni sistemi, hodni del, motor, glavne in bočne sklopke,
- vzdrževanje protiletalskih raket,
- vzdrževanje RKBO-sredstev,
- generalne obnove tankovskih motorjev,
- izdelava žičnega ležaja za obračanje kupole tanka,
- izdelava (modifikacija) hladilnega sistema za tank,
- izdelava (modifikacija) zavornega sistema na vojaških vozilih,
- izdelava testne naprave za avtomat polnjenja topa,
- izdelava testne naprave za protipožarni sistem na tankih,
- izdelava omejevala streljanja za protiletalske topove na bojnih vozilih,
- izdelava kontrolnega pulta sistema vodenja artilerijskega ognja (slika 3),
- izdelava sovpredne naprave na protiletalskih topovih,
- izdelava naprave za umetno proženje na artilerijskih orožjih,
- izdelava naprave za preverjanje lansirnih pultov protioklepni raketnih sistemov,
- izdelava imitatorja poka tankovskega topa,
- izdelava topovskih salv,
- izdelava označevalca za minometne šolske mine,
- izdelava naprave za preverjanje giroskopa tanka,
- izdelava vadbenega naboja,
- izdelava sistema za nadzor in analizo streljanja s protiletalskimi topovi idr.



Slika 3

OPIS RAZVOJA STORITEV IN IZDELKOV

Iz primerov uspešno opravljenega razvoja storitev in izdelkov, ki so nastali pri razvoju vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev, lahko ugotovimo, da spremembe obsega razvoja izvirajo iz pozitivne rasti sistema vzdrževanja in stalno naraščajočih potreb po novih storitvah in izdelkih. Spreminjanje obsega je bilo do sedaj eden izmed ključnih dejavnikov razvoja vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev.

Pojavljali pa so se tudi dejavniki, ki so ta razvoj zavirali. Ti so:

Pomanjkanje novih idej

Sedanja kadrovska struktura v procesu vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev ne omogoča razvoja novih storitev in izdelkov na vseh področjih. Veliko je idej na področju razvoja elektronskih izdelkov, nove storitve pa nastajajo v strojništvu, kar je razvidno iz navedenih primerov, v zadnjem času pa tudi v kemiji (preverjanje stabilnosti smodnikov, balistični preizkusi).

Razdrobljenost

V obrambnem sistemu je več organizacijskih enot, ki bi morale biti po naravi povezane in usklajene pri razvoju novih storitev in izdelkov. Ti organi in organizacijske enote delujejo:

- v Generalštabu Slovenske vojske in Poveljstvu sil,
- v Ministrstvu za obrambo, ki ima ključno vlogo pri opremljanju Slovenske vojske z novimi izdelki, kar omogoča tudi nove storitve.

Vse organizacijske enote niso ustrezno povezane, razdrobljenost v navedenem obsegu pa vpliva na povezovanje idej ter učinkovitost in uspešnost uvedbe razvoja novih storitev in izdelkov.

Ovire, ki jih postavlja sistem

Resna ovira pri iskanju novih idej razvoja storitev in izdelkov je razdrobljenost in nepovezanost z zunanjim okoljem. Tudi vladni predpisi, ki urejajo nabavo blaga in naročanje storitev ter opreme investicijskega značaja, ne spodbujajo možnosti uporabe domačega znanja za razvoj novih storitev in izdelkov. Pri tem je pomembno omeniti lastna znanja za definiranje razvoja storitev in izdelkov (uporabnik in vzdrževalec), povezljivost s slovenskimi znanstvenimi institucijami in s podjetji obrambne industrije ali drugimi, ki imajo znanja na področjih, ki jih Slovenska vojska potrebuje. Pri tem pa bi bila primerna tudi povezljivost z drugimi državami.

Visoki izdatki

Z razvojem novih storitev ali izdelkov so praviloma povezani tudi visoki izdatki. Na nekaterih področjih, predvsem pri razvoju storitev v strojništvu in razvoju elektronskih izdelkov, se pojavljajo številne ideje, ki jih s stališča uporabnika skoraj vedno ocenjujemo ugodno, vendar zaradi visokih izdatkov vse niso uresničljive. Visoki izdatki se praviloma pojavljajo pri razvoju novih storitev in izdelkov zunanjih podjetij, ki so odvisna od stroškovne analize in trenutnega položaja gospodarstva v obrambni industriji. Bistveno nižji izdatki pa se pojavljajo v razvoju storitev in izdelkov z lastnim znanjem in v sodelovanju z znanstvenimi institucijami, ki niso tržno naravnane.

Pomanjkanje kapitala

Nove storitve in izdelki, navedeni v prejšnjem poglavju, so namenjeni predvsem Slovenski vojski. Več idej ni mogoče uresničiti predvsem zaradi pomanjkanja denarja. Že uvedene lastne storitve in izdelke, zanimive za zunanji trg, pa bi bilo smiselno prodajati in tako pridobiti potrebna finančna sredstva za razširitev dejavnosti oziroma uresničitve novih idej. Na tem

področju je zakonodaja pomanjkljiva in ne spodbuja razvojne dejavnosti v državni upravi.

Krajši razvojni čas

Trajanje razvoja novih izdelkov in storitev je zelo pomembno za obstoj in razvoj procesa vzdrževanja v Slovenski vojski. Trenutni slabši položaj podjetij storitvene dejavnosti ter večje potrebe Slovenske vojske po uvajanju novih storitev, ki se pojavljajo ob nakupih novih izdelkov (njihovo vzdrževanje), narekujejo hitrejši razvoj storitev v opazovanem okolju. Analiza sedanjega stanja razvoja storitev in izdelkov v opazovanem procesu vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev ima namen:

- ugotoviti *vzroke težav*,
- ugotoviti *posledice* izvajanja neustrezno oblikovanih drugih procesov, neprilagojenih organizacijskih struktur, kadrovskega sistema,
- ugotoviti *druge dejavnike*, ki bodo v prihodnje vplivali na učinkovitost in uspešnost razvoja storitev in izdelkov.

Glede na navedene dejavnike, ki vplivajo na razvoj storitev in izdelkov, je eden ključnih dejavnikov, da opazovano okolje v največji meri preide v novo fazo razvoja in preoblikovanja, ki je koncipirana, oblikovana in načrtovana skladno z jasno vizijo, in sicer:

- struktura, namen in naloge sil morajo ustrezati članstvu Republike Slovenije v Natu;
- zmanjšuje se obseg vojne sestave in povečuje število zaposlenih v Slovenski vojski (profesionalizacija);
- težišče je v razvoju, opremljanju in popolnjevanju sil za posredovanje;
- načrtovanje obsega in strukture mora biti skladno z razpoložljivimi finančnimi viri, upoštevajoč stroške in zmogljivosti sil.

Naslednji pomemben dejavnik, ki lahko bistveno vpliva na razvoj novih storitev in izdelkov, je tudi koncept dolgoročnega vira financiranja obrambnih sil. V okviru tega programa bodo imele prednost naloge, ki so pomembne za uresničitev vizij, navedenih v prejšnjem odstavku.

Sedanji sistem zagotavljanja novih storitev in izdelkov poteka po štirih poteh:

- a) *z nakupom novih izdelkov*, na primer terenskih vozil, lahkih kolesnih oklepni vozil, letal, helikopterjev, streliva, pištol, radarskih sistemov, radijskih naprav idr.;
- b) *z nakupom rabljenih izdelkov*, na primer radarskega sistema srednjega dosega;

- c) *z modifikacijo (izboljšavo) sedanjih izdelkov*, na primer izboljšavo na tankih (top, radijske naprave, aktivni oklep, protipožarni sistem, hodni del), izboljšavo letal (nadgradnja z oborožitvijo) idr.;
- d) *z razvojem novih lastnih izdelkov*, na primer simulatorja za protioklepne rakete, testirne naprave za lansirne pulte, testirne naprave za preverjanje avtomata polnjenja tankovskega topa, testirne naprave za preverjanje protipožarnega sistema na tankih idr.

Razvoj novih lastnih izdelkov ali izboljšave sedanjih potekajo na tri načine, in sicer tako, da Slovenska vojska:

- razvije nov izdelek s svojimi zmogljivostmi,
- razvije nov izdelek v sodelovanju s strokovnimi nosilci in z organizacijskimi enotami Ministrstva za obrambo, v sodelovanju z zunanjimi znanstvenimi ustanovami in podjetji namenske proizvodnje,
- naroči razvoj izdelka za svoje potrebe pri zunanji instituciji ali podjetju, ki se ukvarja z razvojem.

Novi izdelki, ki so bili narejeni znotraj razvoja vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev, so lahko v celoti izvirni ali pa so nastali z izboljšavo oziroma modifikacijo že uporabljenih izdelkov.

Z uvajanjem novih izdelkov v uporabo pa prihaja do zahtev po novih storitvah:

- vzdrževanja,
- oskrbe z rezervnimi deli,
- usposabljanja vzdrževalcev in
- usklajevanja ali izdelave tehnične dokumentacije.

SEDANJE STANJE IN OPIS RAZVOJA STORITEV IN IZDELKOV V OBRAMBNI INDUSTRIJI

Na podlagi analiz Ministrstva za obrambo in rezultatov študije o obrambni industriji Republike Slovenije lahko navedem nekaj temeljnih ugotovitev:

- podjetja vojaške industrije so v vseh primerih civilna podjetja, delež vojaške proizvodnje pa se giblje od 10 do 20 %, v nekaterih tudi več;
- v zadnjih desetih letih se je število zaposlenih v razvoju, razen v neposredni proizvodnji, zmanjšalo ali pa je ostalo nespremenjeno;
- podjetja, ki proizvajajo in sestavljajo izdelke, povezane z obrambo, zmanjšujejo svojo proizvodnjo;

- glede na število zaposlenih je v obrambni industriji Republike Slovenije 30 % malih podjetij (manj kot 50 zaposlenih), 55 % srednjih (manj kot 500 zaposlenih) in 15 % velikih podjetij (700 do 1000 zaposlenih);
- izvoz podjetij obrambne industrije se je od leta 1988 do 1989 s povprečno 200 milijonov USD zmanjšal na 10.

Prav tako je iz posnetka stanja in opravljene analize razvidno, da se število zaposlenih v obrambni industriji ni povečevalo, nasprotno, v večini primerov se je celo zmanjšalo. To kaže, da je slovenska obrambna industrija živela zaradi izboljšav obrambnih izdelkov, ki so jih razvili v letih pred letom 1990, ne pa zaradi razvoja novih izdelkov in novih storitev. Tudi pri razvoju novih obrambnih proizvodov so podjetja sledila zakonitostim licenčne proizvodnje oziroma posnemanja izdelkov, kar je posebnost za te proizvode.

Iz vsega navedenega je razvidno, da podjetja obrambne industrije:

- zaradi padca proizvodnje in prodaje obrambnih proizvodov nimajo potrebne kapitala za razvoj novih izdelkov in storitev;
- se ne vključujejo v skupne razvojne projekte z domačimi in tujimi podjetji;
- ne povezujejo lastne razvojne dejavnosti z znanstvenimi institucijami doma in tujini;
- se ne povezujejo s strokovnjaki iz obrambnega sistema, ki so vključeni v uporabo, vzdrževanje ali razvoj obrambnih proizvodov;
- se želijo ukvarjati predvsem s prodajo (preprodajo) obrambnih proizvodov.

Dodali bi lahko še druge ugotovitve, vendar je vsem skupna ta, da se podjetja obrambne industrije ne povezujejo med sabo in z drugimi institucijami v Republiki Sloveniji, ki imajo zelo pomembna strokovna znanja in izkušnje. Širitev EU vidijo podjetja kot priložnost in kot nevarnost. Priložnost je v večjem trgu, lažji vključitvi v mednarodne prodajne tokove, hitrejšem in lažjem dostopu do novih tehnologij. Nevarnost pa je v zmanjšanju prodaje, večji konkurenci, sovražnih prevzemih, zahtevah po nižjih cenah in višji produktivnosti, večji odgovornosti, potrebah po novih tehnologijah in bolj iskanih izdelkih, spremembah v marketinških pristopih, zahtevah po homologacijah in mednarodnih testiranjih.

MOŽNOST PRENOVE POSLOVNEGA PROCESA RAZVOJA STORITEV IN IZDELKOV V POVEZAVI Z OBRAMBNO INDUSTRIJO

Nadaljnji razvoj in prenova procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev ter razvoja storitev in izdelkov v povezavi z obrambno industrijo ter drugimi

domačimi in tujimi institucijami sta nujna zaradi večje kakovosti in stabilnosti izvajanja, krajšega časa, zmanjšanja stroškov in obremenitve resursov (zlasti ljudi) in tako povečanja učinkovitosti navedenih procesov.

Na razvoj in prenavo vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev in prenavo razvoja storitev in izdelkov pa bodo v prihodnje vplivali naslednji dejavniki:

- pričakovano spreminjanje v organizaciji (prilagajanje Natu in vključitev v EU),
- standardi, ki veljajo za storitve in izdelke (uvajanje Natovih standardov),
- sprejemanje in spreminjanje zakonov,
- predpisi, ki urejajo delovanje sistema,
- različni projekti, ki bodo v prihodnosti vplivali na obrambni sistem.

Pri ugotavljanju novih razvojnih storitev in izdelkov je koristno uskladiti mnenje strokovnjakov. Razvoj je pogosto odvisen od usklajevanja znotraj različnih funkcij celotnega obrambnega sistema in tudi širše. Pomembna sta tudi presoja in vpogled na podlagi zanesljivih informacij. Mnogi pa pridejo do informacij po naključju (diskusije, konference, knjige), vendar je za uspešno prenavo poslovnega procesa potrebno sistematično spremljanje okolja.

Pri razvoju storitev in izdelkov je pomemben celoten inovativni proces, vse do komercialnega izkoriščanja. Pri tem sta sodelovanje in vključevanje slovenskih in tujih razvojnih institutov izrednega pomena za učinkovit in uspešen razvoj storitev in izdelkov.

Razvoj lahko tudi v nekaterih organizacijskih enotah Ministrstva za obrambo postane kritičen dejavnik za preživetje, zato ga ne bi smeli prepustiti naključju oziroma ga je treba smiselno načrtovati in nadzorovati.

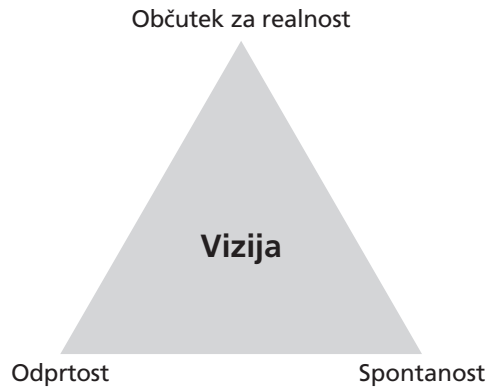
Iz navedenega je razvidno, da je prenavo procesov vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev ter razvoja storitev in izdelkov treba nadaljevati in da je v Ministrstvu za obrambo dovolj izkušenj, znanja in pogojev za to. Pred tem pa je treba določiti vlogo posameznih organizacijskih enot Ministrstva, njihovo vizijo in strategijo (cilje).

VIZIJA

V sistemu, v katerem še ni razvite ustrezne metodologije načrtovanja na področju razvoja storitev in izdelkov, je ena od pomembnih vizij uspešno načrtovanje razvoja novih storitev in izdelkov.

Na prenavo procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev in procesa razvoja storitev in izdelkov vpliva tudi vizija okolja. Vizija mora biti pomemben

Slika 4



upravljalno-vodstveni instrument, ki pomaga spreminjati okolje opazovanih procesov ali pa posamezna področja (bojna in specialna vozila, artilerijsko orožje, elektronska sredstva idr.).

Na sliki 4 so prikazani trije ključni praktični dejavniki vizije, ki bi morali biti vključeni v kulturo opazovanih procesov.

Osrednja določila vizije nadaljnega razvoja storitev in izdelkov so:

- definicija zahtev, ki jih želimo izpolniti z učinkom obrambnega sistema,
- definicija temeljnih zahtev storitev in izdelkov (kakovost, cena, uporabnost),
- razsežnosti (krajevne, narodne, mednarodne),
- zahteve, načela in pravila, ki jih postavljamo strokovnim sodelavcem, institutom, podjetjem obrambne industrije,
- temeljna načela v odnosu do sodelavcev (plače, status),
- usmeritve v zvezi s tehnologijo.

ORGANIZACIJSKA STRATEGIJA

Določiti organizacijsko strategijo pomeni predvsem določiti cilje (kam?) in poti njihovega doseganja (kako?).

Pri določanju ciljev se pojavljajo tri vrste dejavnikov:

- *dejavniki v opazovanem okolju* (proces vzdrževanja), pojavljajo se zaradi tega, ker je opazovani proces celota, sestavljena iz delov (organizacijskih enot) in odnosov med deli (stopnje vzdrževanja) ter jasno razmejena z okoljem (oskrba, transport);

- *dejavniki v obrambnem okolju* nastajajo zaradi zagotavljanja vhodnih prvin (informacije, potrebe, orodja, oprema in naprave, material za proizvodnjo) in uveljavljanja svojih storitev ali izdelkov. Proces vzdrževanja mora upoštevati okolje, bodisi da se mu prilagaja (informacije pridejo v proces vzdrževanja) bodisi da si ga prilagaja (informacije pridejo iz procesa vzdrževanja);
- *dejavniki v širšem okolju* obrambnega sistema nastajajo zaradi krajevnih, narodnih ali mednarodnih povezav zaradi uvajanja novih tehnologij ali pridobivanja informacij.

Glede na navedeno se kot *končni cilj* opazovanega procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev in procesa razvoja storitev in izdelkov določa optimalno obvladovanje čim večjega števila storitev ter s tem povezanih izdelkov (modifikacije, naprave). Doseganje končnega cilja bo omogočilo obstoj in nadaljnji razvoj opazovanih procesov.

Ker je doseganje končnega cilja pogojeno z izhodiščnim stanjem oziroma potencialom ter načinom delovanja, pa tudi z razporejanjem ustvarjenih učinkov, so vzdrževanju potrebni še *izhodiščni in vmesni cilji*.

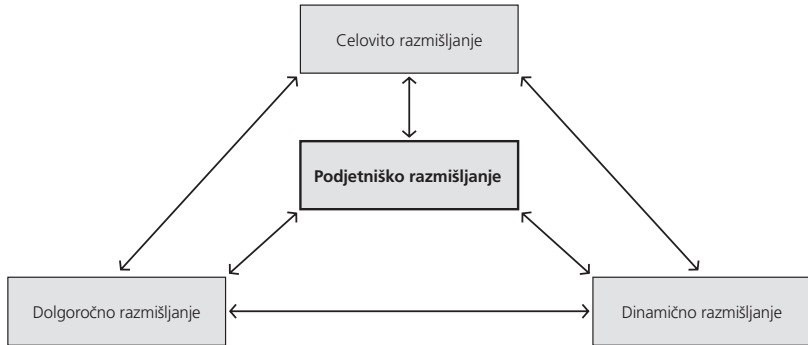
Izhodiščni cilji pripravljenosti vzdrževanja opredeljujejo optimalno urejenost in skladnost potencialov, ki so potrebni za doseganje opredeljenih končnih in vmesnih ciljev, in sicer strukture organiziranosti, strukture sredstev in virov, procesov in postopkov, učinkov in izidov ter strukture informiranosti, potrebnih za doseganje opredeljenih končnih in vmesnih ciljev.

Vmesni cilji opredeljujejo:

- *potrebno delovanje in ravnanje*, kar pomeni s čim manjšimi vložki doseči čim boljše izide, zdravo tveganje ob ustrezni varnosti, odločanje ob upoštevanju tveganja, smotrno učinkovitost;
- *učinke in izide*, to je racionalen obseg storitev in izdelkov oziroma doseganje čim boljše kakovosti poslovanja;
- *razporeditev učinkov in deleža v izidih* s pravilno razporeditvijo storitev in izdelkov v opazovanem okolju.

To so trije skupni dejavniki za doseganje izhodiščnih, vmesnih in končnih ciljev, glede na posebnost okolja pa bi posebej izpostavil cilj *podjetniškega razmišljanja* in ravnanja, predvsem pri vodilnih kadrih. Podjetniško razmišljanje je v sedanjem procesu preoblikovanja Slovenske vojske, približevanju Natu in vključevanju v EU nujno za uveljavitev razvoja novih storitev in izdelkov (razvojna usmeritev), usmerjeno mora biti dolgoročno (spremljanje razvoja SV),

Slika 5



celovito (optimalno obvladovanje vseh področij vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev) in dinamično (hitro prilagajanje novim zahtevam), kar je praktično prikazano na sliki 5.

STOPNJE V RAZVOJU STORITEV IN IZDELKOV

Razvoj in uvajanje novih storitev in izdelkov sta ključnega pomena za nadaljnji razvoj procesa vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev ter procesa razvoja storitev in izdelkov. Ta ima podlago v razvoju boljših organizacijskih priprav na obdelavo idej ter razvijanju temeljitih raziskav in postopkov odločanja. To pomeni, da je ključ za nadzor kakovosti izidov v nadzoru teh procesov. Razvojni proces ima sedem stopenj: iskanje in ocenjevanje idej, oblikovanje in testiranje koncepta, poslovno analizo, razvoj, testiranje in dokončno uvedbo.

Iskanje idej

Ideje za razvoj teh procesov so bile podprte z raziskavami, analizo in tehnično oceno o potrebah po novih storitvah in izdelkih.

Pobude so dajali predvsem vzdrževalci, manj drugo okolje. Iz navedenega je razvidno, da je opazovano okolje izredno zapleteno in strokovno zahtevno ter zahteva oblikovanje organa ali odbora za razvoj novih storitev in izdelkov na višji ravni managementa. Organ ali odbor naj bi urejal to področje in sproti iskal ter proučeval ideje.

Organ ali odbor naj bi odločal o sprejemu ali zavrnitvi predlagane ideje razvoja storitev ali izdelkov.

Trenutno ideje za razvoj novih storitev in izdelkov prihajajo iz mnogih virov: od uporabnika, zaposlenih proizvodnih delavcev na področju vzdrževanja,

tehnologov, vodilnih. Najpomembnejše ideje pa bi lahko nastale z analizo težiščnih nalog Slovenske vojske.

Pri iskanju idej za razvoj novih storitev in izdelkov se mora obrambni sistem naslanjati na znanstvene delavce, inženirje, druge zaposlene v okolju, kar je bilo v primeru razvoja simulatorja za protioklepne rakete tudi storjeno.

V projekt so bili vključeni znanstveni delavci Fakultete za elektrotehniko, Fakultete za računalništvo in informatiko, uporabnik materialno-tehničnega sredstva (inštruktor v protioklepem divizionu) ter razvojni tehnolog in vzdrževalec.

Do dobrih idej lahko v opazovanem okolju pridemo s proučevanjem konkurenčnih storitev in izdelkov. Znano je, da na področju vojaške oborožitve in opreme zahteve pri posnemanju ter izboljšavah storitev in izdelkov niso stroge. Takih primerov je v naši praksi veliko (izdelava cevi pehotnega orožja idr.), večina zahteva strokovno obvladovanje tehnologije. Zaradi tega se je treba v večini primerov posnemanja storitev in izdelkov opirati na znanstvene delavce.

Vzdrževalci materialno-tehničnih sredstev, ki sodelujejo z uporabnikom, so prav tako dober vir idej za nove storitve in izdelke, ker imajo dostop do podatkov oziroma težav uporabnika.

Vire idej prav tako predstavljajo odgovorni za izvedbo procesa vzdrževanja in zaposleni v drugih organizacijskih enotah, in sicer ob različnih srečanjih oziroma obiskih v tujini (sejmi, remontni zavodi, podjetja obrambne industrije, delavnice, odbori za standardizacijo v Natu idr.).

Ocenjevanje idej

Namen te stopnje razvoja storitev in izdelkov je ocenjevanje ter zmanjšanje števila idej na optimalno, usklajeno s kapacitetami in razpoložljivimi viri za zagotavljanje nemotenega razvoja.

Pri ocenjevanju idej se moramo izogibati dvema vrstama napak, in sicer:

- napaki zaradi zavrnitve ideje (lahko je zavržena dobra ideja) in
- napaki zaradi potrditve slabe ideje (v nadaljnji proces lahko pride slaba ideja).

Ob potrditvi slabe ideje se lahko pojavijo tri vrste napak:

- popolnoma napačen izdelek ali storitev,
- delno neprimeren izdelek ali storitev,
- relativno neprimeren izdelek ali storitev.

Oblikovanje in testiranje koncepta

Oblikovanje in testiranje koncepta je stopnja razvoja, s katero naročnikom ali skupinam uporabnikov predstavimo koncept oziroma razvojno idejo. Cilj te stopnje razvoja je, da od uporabnika (notranje okolje) dobimo:

- jasno videnje o uporabnosti predlaganega koncepta,
- izdelane potrebe po storitvah ali izdelkih, predlaganih s konceptom,
- primerjavo in oceno med dejanskimi storitvami ali izdelki in tistimi, ki so predlagani s konceptom,
- zavzetost pri nadaljnji uresničitvi koncepta.

Prav tako je cilj te stopnje, da od morebitnih kupcev iz zunanjega okolja pridobimo navedene informacije in ugotovimo:

- nakupne namene,
- primernost pričakovane vrednosti,
- nakupne priložnosti in pogostost nakupa.

Poslovna analiza

Na podlagi informacij, pridobljenih med testiranjem koncepta, pa se lahko začne vrednotenje predlagane nove storitve ali izdelka. V opazovanem okolju pa ima pri nadaljnji odločitvi razvoja pomembnejšo vlogo stopnja uporabnosti storitve ali izdelka oziroma analiza, ki je usmerjena k osnovnim namenom uporabnosti v Slovenski vojski (samozadostnost idr.). Šele pri poslovni analizi dobi svojo vrednost analiza stroškov in dobička (če sta storitev ali izdelek zanimiva za zunanji trg).

Razvoj

Do te stopnje razvojnega procesa sta bila nova storitev ali izdelek le v dokumentarni obliki ali prototipu, prehod na stopnjo razvoja pa pomeni večje naložbe in seveda tudi večje tveganje. S to stopnjo razvojnega procesa dobimo jasno sliko o zahtevnosti in možnosti realizacije.

Cilj razvoja je izdelava prototipa ali več različnih variant storitve oziroma izdelka, da bi ga uporabniku oziroma naročniku približali in ga dejavno vključili v nadaljnji razvoj. V opazovanem okolju sistema sta nova storitev ali izdelek vedno usmerjena k naročniku oziroma uporabniku, ki je v našem primeru Slovenska vojska.

Testiranje in uvedba

Ko ugotovimo, da sta nova storitev ali izdelek v funkcionalnem smislu zadovoljiva, sledi stopnja testiranja in uvedbe v uporabo. Na tej stopnji najprej spremljamo izmerjene vrednosti in jih primerjamo z zahtevanimi, sproti

odpravljamo napake, usposabljammo naročnika za uporabo in vzdrževanje, novo storitev ali izdelek pa dokončno uvedemo.

V opazovanem okolju vzdrževanja materialno-tehničnih sredstev traja stopnja testiranja in dokončne uvedbe do tri mesece za manj zahtevne storitve in izdelke (sovpredna naprava, testna naprava za protipožarne sisteme idr.), šest do dvanajst mesecev za srednje zahtevne storitve ali izdelke (generalna obnova tankovskih motorjev, naprava za testiranje avtomata polnjenja tankovskega topa idr.) in tudi več let za zahtevnejše izdelke (modifikacija na tankih, nadgradnja letala idr.).

Rešitev problema – prihodnost

V Slovenski vojski je pomen delovanja znanosti in tehnologije na področju vzdrževanja še premalo poudarjen.

Vzdrževanje kot storitvena dejavnost postaja na vedno več področjih za preživetje vse bolj nepogrešljivo.

Relativna nerazvitost vzdrževanja slabša položaj držav v razvoju v mednarodni menjavi, zlasti pri izdelkih, ki so tehnološko zelo zahtevni.

Mednarodna menjava storitev oziroma liberalizacija mednarodne menjave na področju vzdrževanja, predvsem med državami Nata in PFP, bo državam v razvoju pomagala odkriti in razvijati njihove primerjalne prednosti. Preživelo bo vse manj storitvenih organizacij, ki bodo delovale zgolj v lokalnih okoljih.

Gospodarski ukrepi državnih organov

Porabniki proračunskih sredstev, ki se opremljajo z obrambnimi proizvodi, morajo pregledno in pravočasno predstaviti industriji srednjeročne in dolgoročne programe razvoja in opremljanja ter jim omogočiti pripravo industrije za razvojne projekte.

Porabniki proračunskih sredstev, ki se opremljajo z obrambnimi proizvodi, morajo v svojih načrtih prednostno načrtovati domače proizvode in se opremljati z njimi, kot nosilce opremljanja pa vključiti obrambno industrijo in znanstvene institucije.

Pristojni državni organi, organizacije in družbe s pooblastili morajo načrtovati in dajati ustrezno pomoč obrambni industriji v procesu zasnove, razvoja, proizvodnje, testiranja, vrednotenja in predstavitve obrambnih proizvodov.

Organizacijski ukrepi

Trenutno sodelovanje med Ministrstvom za obrambo, se pravi državo na eni strani, ter proizvajalci vojaške opreme in orožja na drugi strani poteka na podlagi temeljnih razvojnih programov, ki določajo sredstva oziroma načine

opremljanja SV. Drugi način opremljanja poteka iz rednega programa financiranja. Še vedno pa ni prave oblike institucionaliziranega sodelovanja med MO ter proizvajalci vojaške opreme in orožja.

Delovanje Sekcije obrambne industrije pri GZS pomeni možnost povezovanja slovenskih proizvajalcev vojaške opreme in orožja, ni pa to zadostno orodje za sodelovanje z državo.

Edina vitalna kombinacija za uspešen razvoj slovenske proizvodnje orožja in vojaške opreme združuje naslednje elemente:

- licenčno proizvodnjo najkakovostnejše sodobne opreme,
- sodelovanje z drugimi proizvajalci, predvsem iz srednjeevropskih držav,
- nabave in protidobave.

Potrebna so vlaganja v znanstveno-raziskovalno delo, doseči je treba optimalen obseg proizvodnje ter se truditi za svoj delež na svetovnem trgu.

Pristojni državni organi, ki razpolagajo s strokovnimi kadri, preizkuševališči in poligoni, lahko za plačilo opravljajo za obrambno industrijo preizkuse ter materialno, kadrovsko in kako drugače pomagajo pri promociji vojaškega orožja in opreme.

Pristojni državni organi bi lahko več sodelovali pri promociji obrambne industrije v drugih državah in institucijah ter z ustreznimi ukrepi vključili obrambno industrijo v dvo- in večstranske institucionalne projekte.

SKLEP

Iz navedenega lahko ugotovimo, da je treba tudi v državni upravi začeti tržno razmišljati. V našem primeru, ko je naloga opazovanega procesa vzdrževanje materialno-tehničnih sredstev, je treba nenehno razmišljati ter spodbujati razvoj novih storitev in izdelkov oziroma se prilagajati uporabniku (Slovenska vojska).

Ob vstopanju v Nato in vključevanju v EU oziroma pospešenem preoblikovanju SV ter posledično hitrem procesu opremljanja je razvoj storitev in izdelkov še bolj nujen. Temu se moramo prilagajati z uvedbo novih tehnologij in opreme ter z dodatnim usposabljanjem. Pri vsem tem pa ne smemo pozabiti na tržne principe ter lastne storitve in izdelke ponuditi tudi drugim državam. Navsezadnje, zakaj ne bi vzdrževali zahtevnih elektronskih sistemov ali bojnih vozil vseh Natovih enot, ki delujejo na misiji MSU v Bosni in Hercegovini, druge države pa bi opravljale storitve na tistih področjih, na katerih so uspešne oziroma primerno usposobljene in opremljene.

Republika Slovenija mora vzpostaviti pogoje za postopen razvoj obrambne industrije in prodor na nove trge, hkrati pa bo globalizacija – mednarodna konkurenčnost prisilila obrambno industrijo v mednarodna povezovanja in združevanja, odvisnost podjetij od domačega trga pa se bo zmanjšala. Obrambne potrebe RS so relativno majhne, vendar ne nepomembne. Domači industriji in domačim izdelkom predstavljajo referenco, ki je pogoj za prodor na tuje trge, hkrati pa omogočajo obrambni industriji vključevanje v večje projekte opremljanja v tujini, ker se na ta način (s protidobavami) vključuje v mednarodne proizvodne procese in trgovino. Država naj omogoči obrambni industriji, da v čim več projektih nastopa kot nosilec, z združevanjem domačega in pridobivanjem tujega znanja. Obrambna industrija se mora razvijati v povezovanju s tujimi podjetji in biti dolgoročno evropsko in evroatlansko usmerjena.

Takšna politika bo dala industriji možnost, da izkoristi sedanje komercialno znanje in tehnologije ter pridobi nove, kar bo lahko uporabila za proizvodnjo obrambnih in civilnih izdelkov visoke kakovosti ter omogočila vzdrževanje zahtevne bojne tehnike.

LITERATURA:

- J. Belak in soavtorji: *Razsežnosti integralnega managementa*, MER Eurocenter, Gubno 1999.
- J. Belak in soavtorji: *Podjetništvo, politika podjetja in management*, Založba Obzorja, Maribor 1993.
- J. Belak: *Razvoj podjetja in razvojni management. Posebnosti malih in srednje velikih podjetij*, MER Eurocenter, Gubno 1998.
- F. Bizjak, T. Petrin: *Uspešno vodenje podjetja*, Založba Gospodarski vestnik, Ljubljana 1996.
- Brian C. Twiss: *Upravljanje tehnološke inovacije*, Gospodarski vestnik, Ljubljana 1991.
- F. Čuš: *Analiza konkurenčnih prednosti*, Založniško-tiskarska dejavnost UM, 1997.
- Donald B. Rice: *Cost Considerations in System Analysis: AMERICAN ELSEVIER PUBLISHING CO INC: New York 1970.*
- J. Jerovšek, V. Rus: *Inovativno podjetje*, Gospodarski vestnik, Ljubljana 1989.
- J. P. Thommen, J. Mugler, J. Belak in soavtorji: *Sinergija in razvojni management*, MER Eurocenter, Gubno 1998.
- M. Kos: *Inovacijski menedžment*, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana 1996.
- M. Kos: *Pogled v prihodnost. Ideje, delo, tehnika, kapital*, Gospodarski vestnik, Ljubljana 1986.
- Philip Kotler: *Marketing management – trženjsko upravljanje: analiza, načrtovanje, izvajanje in nadzor*, Slovenska knjiga, Ljubljana 1996.

Željko Kralj

- *J. Kovač, skupina avtorjev: Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju, Založba Moderna organizacija, Kranj 1999.*
- *J. Marolt: Menedžment in tehnologija zagotavljanja kvalitete, Založba Moderna organizacija, Kranj 1994.*
- *B. Snoj: Management storitev, Visoka šola za management, Koper 1998.*
- *Podatki Sektorja za opremljanje Ministrstva za obrambo in Sekcije obrambne industrije Gospodarske zbornice Slovenije.*

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – Št. 1/99:

generalpodpolkovnik mag. Iztok Podbregar
BILTENU NA POT

brigadir mag. Alojz Jehart
NACIONALNA OBRAMBNA UNIVERZA ZDRUŽENIH DRŽAV AMERIKE

**POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ČASTNIKOV
V KOPENSKIH SILAH**

polkovnik Igor Zalokar
RAZVOJ IN UPORABA HELIKOPTERJEV SLOVENSKE VOJSKE

polkovnik Robert Šipec, dipl. inž. stroj.
**VODENE RAKETE IN TEORIJA VODENJA RAKET
PO PROPORCIONALNI NAVIGACIJI S SIMULIRANIMI PRIMERI**

poročnik korvete Aleš Kocijančič
SODOBEN PRISTOP K ISKANJU IN REŠEVANJU PONESREČENCEV NA MORJU

podpolkovnica Suzana Tkavc
ŠPORT V SLOVENSKI VOJSKI

major mag. Robert Masten
VOJAŠKA PSIHOLOGIJA – POTREBA ALI NADLOGA?

stotnik Boris Rutar
VLOGA VOJSKE V BODOČE ALI CIVILNO-VOJAŠKA RAZMERJA V 21. STOLETJU

kapitan korvete Peter Papler
PODATKOVNE ZBRIRKE KOT PODPORA VODENJU IN POVELJEVANJU

polkovnik Vasko Maraš
PROCES SPREJEMA ODLOČITVE V ŠTABIH NEMŠKE VOJSKE

polkovnik Alojz Ternar
BOJNO STRELJANJE NA CILJE V ZRAČNEM PROSTORU NA POLIGONU NAMFI

stotnik Pavle Jereb
UČINKOVITOST PEHOTNIH ENOT SLOVENSKE VOJSKE

polkovnik Robert Šipeč
IR SISTEMI VODENJA RAKET IN VMESNO VODENJE

praporščak Primož Habič
**USPOSABLJANJE ZA VARNO DELO Z ELEKTRIČNIM TOKOM
IN ELEKTRIČNIMI DELOVNIMI SREDSTVI**

polkovnik Vili Polšak
CENTRALIZIRANO POVELJEVANJE IN KONTROLA V VOJAŠKI LOGISTIKI

podpolkovnik Tomaž Okršlar
**ORGANIZACIJA VZDRŽEVANJA MATERIALNO-TEHNIČNIH SREDSTEV
V SLOVENSKI VOJSKI**

podpolkovnik Jani Šalamon
VLOGA VOJAŠKEGA ORKESTRA – GLASBE V SLOVENSKI VOJSKI IN DRUŽBI

major asist. mag. Robert Masten
IZBOR – TEMELJNA NALOGA PSIHOLOGIJE V VOJSKI

podpolkovnica Zdena Šabec
VIZIJA PROMOCIJE SLOVENSKE VOJSKE V JAVNOSTI

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – Št. 3/00:

generalpodpolkovnik dr. Iztok Podbregar
ORGANIZACIJSKE STRUKTURE ZA MIROVNA POSREDOVANJA

podpolkovnik Vasilij Maraš
ZAVEZNIŠKA DOKTRINA ZDRUŽENIH OPERACIJ

polkovnik Primož Šavc
OBRAMBNA ŠOLA NATO

polkovnik Milan Obreza
PREPOVED UPORABE PROTIPEHOTNIH MIN

podpolkovnik Boris Gorjup, podpolkovnik Jani Topolovec
ZRAČNA OBRAMBA

major Smiljan Babič
DODELJEVANJE DOVOLJENJ ZA POLETE DRŽAVNIH ZRAKOPLOVOV

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – Št. 3/01:

mag. Boris Bratušek
VOJAŠKI MANAGEMENT

brigadir Alojz Šteiner
**OBLIKOVANJE REAKCIJSKIH SIL V SLOVENSKI VOJSKI –
POSKUS POSTAVITVE IZHODIŠČ**

podpolkovnik Milan Žurman
RAZVOJ KADROV V SLOVENSKI VOJSKI

polkovnik Boris Ožbolt, podpolkovnik Pavle Gostiša
**VOJAŠKOSTROKOVNA LITERATURA TER DOKUMENTI IZOBRAŽEVANJA
IN USPOSABLJANJA V SLOVENSKI VOJSKI**

kapitan korvete Peter Papler
ZUNANJI IN NOTRANJI STROŠKOVNI SISTEM V BATALJONU SLOVENSKE VOJSKE

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – Št. 3/02:

polkovnik Robert Šipec
**ZANESLJIVOST, VZDRŽEVALNOST IN RAZPOLOŽLJIVOST
OPREME, SISTEMOV IN KOMPONENT**

podpolkovnik Slavko Turk
**VPLIV UPORABE OMREŽNEGA VOJSKOVANJA
NA UČINKOVITOST BOJNEGA DELOVANJA ENOT IN POVELJSTEV**

praporščak Primož Habič
**POPRAVLJANJE NAPAK VNAPREJ
FEC (FORWARD ERROR CORRECTION)**

major Blaž Tomšič, dr. Vladislav Rajkovič
**UPORABA LUPINE EKSPERTNEGA SISTEMA DEX
V PROCESU NAČRTOVANJA DELOVANJ**

kapitan korvete Peter Papler
ANALIZA RAVNANJA STRUKTURE SLOVENSKE VOJSKE

podpolkovnik Evgen Primožič
ORGANIZACIJA DRŽAVNE UPRAVE NA PODROČJU OBRAMBE

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – 4/št. 1:

brigadir Alojz Šteiner

PROJEKTIRANJE PREOBLIKOVANJA STRUKTURE SIL VOJSKE

brigadir Andrej Osterman

**PRAVNA PRIMERJAVA MED SISTEMOM VOJAŠKEGA SODSTVA ZDA
IN SLOVENSKIM SISTEMOM PRI OBRAVNAVI KAZNIVIH DEJANJ**

mag. Robert Masten

**SOCIALNO-PSIHOLOŠKI VIDIK MIROVNIH OPERACIJ:
DRUŽBENE OKOLIŠČINE, PRILAGODITEV NANJE IN MOTIVACIJA**

polkovnik Branimir Furlan

RUDOLF MAISTER – STRATEŠKI VODJA

podpolkovnik Evgen Primožič

TIMSKO DELO V SLOVENSKI VOJSKI

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – 4/št. 2:

kapitan korvete Peter Papler

**ANALIZA SPLOŠNEGA DOLGOROČNEGA PROGRAMA RAZVOJA
IN OPREMLJANJA SLOVENSKE VOJSKE**

podpolkovnik Karlo Nanut

**VSTOP FENOMENOLOGIJE V ZGODOVINO –
VPRAŠANJE VSTOPA IN PRVI ODGOVORI O BISTVU**

podpolkovnik Dušan Gorše

SPORAZUM O KONVENCIONALNIH SILAH V EVROPI

podpolkovnik Milan Žurman

**VODENJE PROJEKTOV NABAVE IN UVAJANJA OBOROŽITVE IN OPREME
V MINISTRSTVU ZA OBRAMBO REPUBLIKE SLOVENIJE (MO RS)
IN V SLOVENSKI VOJSKI (SV)**

stotnik Simon Kavčič

**RAČUNALNIŠKO PODPRT SISTEM PODPORE ODLOČANJU
ZA OPTIMIZIRANJE LOGISTIČNIH POTI**

poročnica Urša Brodnik in poročnica Marjana Trontelj

PROBLEMATIKA OSREDNJEGA VADIŠČA SLOVENSKE VOJSKE POSTOJNA

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – 5/št. 1:

generalmajor Ladislav Lipič
OB PETI OBLETNICI BILTENA SLOVENSKE VOJSKE

nadporočnik Denis Čaleta
VARNOSTNO PREVERJANJE V SLOVENSKI VOJSKI

nadporočnik Željko Kralj
**ANALIZA ZANESLJIVOSTI DELOVANJA/ODPOVEDI ARTILERIJSKEGA STRELIVA
Z UPORABO DREVESA ODPOVEDI**

major Dušan Gorše
MEDNARODNI SPORAZUM ODPRTO NEBO

major Samo Flisek
VLOGA SPREMEMB V VODENJU ORGANIZACIJE

nadporočnik Cvetko Perc
VOZILO KOT VZROK PROMETNE NESREČE

nadporočnik Denis Čaleta
DILEME IN PERSPEKTIVE RAZVOJA VOJAŠKE POLICIJE SLOVENSKE VOJSKE

vojaški vikar msgr. dr. Jože Plut
in vojaški kaplan mag. Vladimira Violeta Mesarič
(RELIGIOZNA) DUHOVNA OSKRBA

stotnik mag. Jože Kobentar
SISTEM RAZVOJA KADROV V SLOVENSKI VOJSKI

VSEBINA BILTENA
SLOVENSKE VOJSKE – 5 / Št. 2:

generalmajor Ladislav Lipič
O RAZVOJU SLOVENSKE VOJSKE

majorka Mojca Pešec
SEZNAM BISTVENIH NALOG
(ANGL. MISSION ESSENTIAL TASK LIST – METL)

stotnik mag. Jože Kobentar
POKLICI V SLOVENSKI VOJSKI

major mag. Boris Bratušek
VOJAŠKI VODJA – POVELJNIK

mag. Marjan Vešnar
SISTEM CELOSTNE SKRBI ZA PRIPADNIKE VOJSKE

nadporočnik Denis Čaleta
**USTREZEN SISTEM VAROVANJA TAJNIH PODATKOV –
NUJNOST V SLOVENSKI VOJSKI**

Valter Mavrič, prof.
**ZNANJE TUJIH JEZIKOV PO MERILIH SPORAZUMA
O UPORABI STANDARDA (STANAG) 6001**

stotnik Franc Šrok in dr. Vladislav Rajkovič
**IZBIRA VARIANTE BOJEVANJA
S POMOČJO EKSPERTNEGA SISTEMA**

nadporočnik Željko Kralj
**RAZVOJ NOVIH STORITEV IN IZDELKOV,
KI SO PRODUKT VZDRŽEVANJA
MATERIALNO-TEHNIČNIH SREDSTEV,
IN MOŽNOST NJIHOVEGA VKLJUČEVANJA
V RAZVOJNE PROGRAME OBRAMBNE INDUSTRIJE**